


CAI
XC 3
-86P26



3 1761 11970594 5



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119705945>

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Wednesday, February 26, 1986
Tuesday, March 18, 1986

Chairman: Bob Brisco

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le mercredi 26 février 1986
Le mardi 18 mars 1986

Président: Bob Brisco

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

BILL C-90

An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

PROJET DE LOI C-90

Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

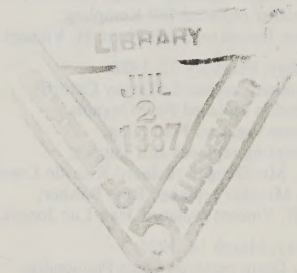
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la
trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-90

Chairman: Bob Brisco

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-90

Président: Bob Brisco

MEMBERS/MEMBRES

Don Blenkarn
Mary Collins
Sheila Copps
Clément Côté
Simon de Jong
Murray Dorin
Douglas Frith
Jim Hawkes
Tom Hockin
Ken James

Bill Kemping
John A. MacDougall
Jean-Claude Malépart
Shirley Martin
Paul W. McCrossan
George Minaker
Peter Peterson
Alan Redway
Pierre H. Vincent
Neil Young

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Dave Cook

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 94(5)

On Wednesday, February 26, 1986:

Murray Cardiff replaced Don Blenkarn;
Paul Gagnon replaced Ken James;
Fred King replaced Tom Hockin;
Bill Tupper replaced John A. MacDougall;
Ricardo Lopez replaced George Minaker;
Ross Belsher replaced Bill Kemping;
Jean-Luc Joncas replaced Pierre H. Vincent.

On Thursday, February 27, 1986:

Don Blenkarn replaced Murray Cardiff;
Tom Hockin replaced Paul Gagnon;
Ken James replaced Fred King;
Bill Kemping replaced Bill Tupper;
John A. MacDougall replaced Ricardo Lopez;
George Minaker replaced Ross Belsher;
Pierre H. Vincent replaced Jean-Luc Joncas.

On Tuesday, March 18, 1986:

Murray Dorin replaced Louis Plamondon.

Conformément à l'article 94(5) du Règlement

Le mercredi 26 février 1986:

Murray Cardiff remplace Don Blenkarn;
Paul Gagnon remplace Ken James;
Fred King remplace Tom Hockin;
Bill Tupper remplace John A. MacDougall;
Ricardo Lopez remplace George Minaker;
Ross Belsher remplace Bill Kemping;
Jean-Luc Joncas remplace Pierre H. Vincent.

Le jeudi 27 février 1986:

Don Blenkarn remplace Murray Cardiff;
Tom Hockin remplace Paul Gagnon;
Ken James remplace Fred King;
Bill Kemping remplace Bill Tupper;
John A. MacDougall remplace Ricardo Lopez;
George Minaker remplace Ross Belsher;
Pierre H. Vincent remplace Jean-Luc Joncas.

Le mardi 18 mars 1986:

Murray Dorin remplace Louis Plamondon.

ORDER OF REFERENCE

Monday, February 24, 1986

ORDERED,—That Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, be referred to a Legislative Committee.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

Le lundi 24 février 1986

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, soit déferé à un Comité législatif.

ATTESTÉ

pour Le Greffier de la Chambre des Communes

MICHAEL B. KIRBY

for The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, FEBRUARY 26, 1986

(1)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 3:40 o'clock p.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Don Blenkarn, Mary Collins, Murray Dorin, Douglas Frith, Jim Hawkes, Ken James, Bill Kempling, John A. MacDougall, Paul W. McCrossan, Peter Peterson, Alan Redway and Neil Young.

Bob Brisco announced his appointment as Chairman of the Committee pursuant to Standing Order 70.

The Order of Reference dated Monday, February 24, 1986, being read as follows:

ORDERED,—That Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, be referred to a Legislative Committee.

It was agreed,—That the Committee print 1,000 copies of this *Minutes of Proceedings and Evidence*.

It was agreed,—That the Chairman be authorized to hold meetings to receive evidence and to authorize the printing thereof when one member is present.

It was agreed,—That the allocation of time for questioning be at the discretion of the Chair.

It was agreed,—That, at the discretion of the Chairman, reasonable travelling and living expenses be paid to witnesses.

It was agreed,—That the Sub-committee on Agenda and Procedure be composed of four members plus the Chairman.

At 4:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MARCH 18, 1986

(2)

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 9:30 o'clock a.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Don Blenkarn, Murray Dorin, Douglas Frith, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, Alan Redway and Neil Young.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No. 1*).

Witnesses: From the Canadian Institute of Actuaries: J. Christie and W. Woods. *From the Wyatt Company:* B. Rollick, Vice-President and S. Shariff.

PROCÈS-VERBAUX

LE MERCREDI 26 FÉVRIER 1986

(1)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 15 h 40, sous la présidence de Bob Brisco (*président*).

Membres du Comité présents: Don Blenkarn, Mary Collins, Murray Dorin, Douglas Frith, Jim Hawkes, Ken James, Bill Kempling, John A. MacDougall, Paul W. McCrossan, Peter Peterson, Alan Redway, Neil Young.

Bob Brisco annonce sa propre nomination à la présidence du Comité conformément à l'article 70 du Règlement.

Lecture de l'ordre de renvoi du lundi 24 février 1986 est donnée en ces termes:

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, soit déferé à un Comité législatif.

Il est convenu,—Que le Comité fasse imprimer 1 000 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*.

Il est convenu,—Que le président autorise la tenue de réunion pour recevoir des témoignages et en permettre l'impression pourvu qu'un membre soit présent.

Il est convenu,—Que la durée des interventions soit laissée à la discrétion du président.

Il est convenu,—Que, à la discrétion du président, les témoins soient remboursés des frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables.

Il est convenu,—Que le Sous-comité du programme et de la procédure se compose de quatre membres et du président.

A 16 heures, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 18 MARS 1986

(2)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 9 h 30 sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Don Blenkarn, Murray Dorin, Douglas Frith, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, Alan Redway, Neil Young.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Témoins: De l'Institut canadien des actuaires: J. Christie et W. Woods. *De la Wyatt Company:* B. Rollick, vice-président; S. Shariff.

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(3)

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act, respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 3:30 o'clock p.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Murray Dorin, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, Alan Redway and Neil Young.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No. 1*).

Witnesses: From William M. Mercer Ltd.: D. McCaw; R. Dowsett and D. Stouffer. Don Logan.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12 h 25, le Comité interrompt les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(3)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 15 h 30, sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Murray Dorin, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, Alan Redway, Neil Young.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Témoins: De la société William M. Mercer Ltd.: D. McCaw; R. Dowsett; D. Stouffer. Don Logan.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 05, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Dave Cook

Clerk of the Committee

EVIDENCE*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Wednesday, February 26, 1986

• 1538

The Chairman: I call the meeting to order.

Pursuant to Standing Order 70(5)(b), I read to you the letter of appointment I have had from the Speaker:

Dear Colleague:

Pursuant to Standing Order 70, this is to confirm your appointment as Chairman of the Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses.

Sincerely yours,

John W. Bosley.

Would you care to read the order of reference, Mr. Clerk?

The Clerk of the Committee:

Ordered that Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, be referred to a Legislative Committee.

The Chairman: Thank you.

• 1540

The Chair would now like to entertain the routine motion required for the distribution of copies of the proceedings of this legislative committee. I invite a motion to print 1,000 copies of the proceedings.

Mr. Young: So moved.

Motion agreed to

The Chairman: Could we have a motion to hear and print evidence when a quorum is not present?

Mr. Young: So moved.

Motion agreed to

The Chairman: The clerk tells me that we need a little definition in the size of the quorum; what will constitute a quorum of this committee. The clerk says we need at least one other member, and I concur with that. But in light of the possibility of witnesses appearing, I think it is an affront to witnesses to appear before any committee with only the chairman and one other member present. So with respect, I would like you to reconsider the quorum of one or two. I suggest to you that six would be appropriate.

Mr. Hawkes: I would like to move that the chairman and one other member constitute...

The Chairman: Moved by Mr. Hawkes, seconded by Mr. Frith.

TÉMOIGNAGES*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mercredi 26 février 1986

Le président: La séance est ouverte.

Conformément au Règlement 70(5)(b), je vous lis la lettre de nomination que j'ai reçue du président de la Chambre.

Cher collègue:

Conformément au Règlement 70, je confirme par la présente votre nomination à la présidence du Comité législatif sur le Bill C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale.

Veuillez agréer, etc.,

John W. Bosley.

Monsieur le greffier, auriez-vous l'obligeance de lire l'ordre de renvoi?

Le greffier du Comité:

Il est ordonné que le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, soit déferé à un Comité législatif.

Le président: Merci.

Le président va maintenant passer en revue les motions nécessaires pour la distribution des procès-verbaux de ce comité législatif. J'ai besoin d'une motion pour imprimer 1,000 exemplaires des procès-verbaux et témoignages.

M. Young: Je propose la motion.

La motion est adoptée

Le président: Une motion maintenant portant audition et impression des témoignages en l'absence d'un quorum?

M. Young: Je propose la motion.

La motion est adoptée

Le président: Le greffier me dit que nous devons préciser un peu combien de personnes constituent le quorum. Le greffier me dit que nous avons besoin d'au moins un autre député, et je suis d'accord. Mais puisque des témoins risquent de comparaître, je pense que c'est manquer de courtoisie que de leur demander de comparaître devant un comité constitué uniquement du président et d'un autre député. J'aimerais donc que vous reconsidériez ce quorum de une ou deux personnes. Je pense qu'un nombre de six personnes serait préférable.

M. Hawkes: Je propose que le quorum soit constitué du président et d'un autre membre...

Le président: Proposé par M. Hawkes, secondé par M. Frith.

[Texte]

Motion agreed to

The Chairman: Allocation of time for the questioning of witnesses: a suggested motion that there be allocated whatever number of minutes to the first questioner from each party and that thereafter, at the discretion of the Chair, x minutes be allocated to each subsequent questioner. Usually it is 10 and 5 the first round and 5 the second.

Mr. Frith: At the discretion of the Chair.

Motion agreed to

The Chairman: Witnesses' expenses: a motion that at the discretion of the chairman, reasonable travelling and living expenses be reimbursed to witnesses invited to appear before the committee.

Moved by Mr. King.

Motion agreed to

The Chairman: Steering committee: we have now been informed that a steering committee of a legislative committee ... Standing Order 93.(8)(b) now permits this, as of February 24. We may now officially have steering committees.

I would like to suggest that a steering committee ... How many members? Five members?

Mr. Frith: Not counting the Chair. Why do we not make it three? It is a small committee, Mr. Chairman.

An hon. member: It is not a difficult bill.

Mr. Frith: No, it is not. So why do we not go to five, plus the Chair?

Mr. Hawkes: Four, plus the Chair.

Mr. McCrossan: Four plus the Chair? That is fine with me.

The Chairman: Four plus the Chair. Moved by Mr. Hawkes, four plus the Chair will constitute the steering committee.

Motion agreed to

• 1545

An hon. member: The whole committee, we were told.

Mr. King: Yes, but they were talking about the steering committee.

Mr. Frith: That is fine. We will move the same motion for the size of the committee.

Mr. McCrossan: Can we cut the committee down by a motion?

Mr. Frith: Sure.

An hon. member: Only the House can ...

Mr. Frith: How many do we have to have?

Mr. Young: For a quorum, 11?

The Clerk: Eleven.

Mr. Frith: Good God, did we not fix that up in the new rules?

[Traduction]

La motion est adoptée

Le président: Allocation de temps pour l'interrogation des témoins: une possibilité, c'est qu'on alloue tant de minutes au premier intervenant de chaque partie, les autres interventions étant laissées à la discrétion du président. D'ordinaire, c'est dix et cinq minutes pour le premier tour et cinq pour le second.

M. Frith: À la discrétion du président.

La motion est adoptée

Le président: Frais engagés par les témoins: une motion portant qu'à la discrétion du président le Comité rembourse aux témoins les frais de déplacement et de séjour entraînés par leur comparution devant le Comité.

Proposé par M. King.

La motion est adoptée

Le président: Comité directeur: On vient de nous informer qu'à partir du 24 février le Règlement 93.(8)b autorise les comités législatifs à avoir un comité directeur. Nous pouvons donc officiellement avoir un comité directeur.

Je propose qu'un comité directeur ... combien de membres? Cinq?

M. Frith: Sans compter le président. Pourquoi pas trois personnes? C'est un petit comité, monsieur le président.

Une voix: C'est un bill qui ne présente pas de difficulté.

M. Frith: Non, effectivement. Pourquoi ne pas avoir cinq personnes plus le président?

M. Hawkes: Quatre, plus le président.

M. McCrossan: Quatre plus le président? C'est parfait.

Le président: Quatre plus le président. Proposé par M. Hawkes, que quatre personnes plus le président constituent le Comité directeur.

La motion est adoptée

Une voix: Tout le Comité, nous a-t-on dit.

M. King: Mais ils parlaient du Comité directeur.

M. Frith: C'est parfait. Nous allons proposer la même motion pour ce qui est de la représentation au Comité.

M. McCrossan: Peut-on diminuer un comité par voie de motion?

M. Frith: Certainement.

Une voix: Seule la Chambre peut ...

M. Frith: Combien nous faut-il de membres?

M. Young: Le quorum est de 11?

Le greffier: Onze.

M. Frith: Mon Dieu, n'avons-nous pas changé cela dans le nouveau Règlement?

[Text]

Mr. McCrossan: I thought it was fixed in the new rules.

Mr. Young: So did I. I thought we could choose.

Mr. Hawkes: Are you saying that the committee should report back to the House asking its numbers to be reduced and seek concurrence? Is that the mechanism?

The Clerk: I would have to check into that. It has not really been done before, but that would be the logical route.

The Chairman: I have not seen that provision.

An hon. member: Our Whip told me this morning . . .

The Chairman: I am not suggesting it is not there, but I have not seen it.

An hon. member: —that we could choose whatever size we wanted to.

Mr. Frith: Why do we not move a motion such that the committee be comprised of five Members of Parliament, including the Chair, and just put a little proviso: "provided that it meets all of the rules and regulations of the standing order or the reference order"?

Mr. Hawkes: I would suggest that might put the panel chairman in an awkward position as a precedent. I am in favour of committees of odd numbers because it gives you easier quorum, and I would suggest that we report to the House, if that is the proper mechanism, asking permission of the House to reduce this committee to a total of six members plus the Chair, with four members from the government side and one from each of the other two parties.

Mr. King: Are you talking about the committee or the quorum?

Mr. Hawkes: The committee. All we would have the power to do is to ask for a change in committee size, but if we keep it at an odd number then it is easier to have a quorum because four out of seven is easier than five out of eight, for instance.

Mr. King: But it is presently 20.

The Chairman: It might be an easier route, since we have struck a steering committee of four plus one, that we run that past the Speaker in terms of your suggestion of . . . was the number six plus one for the committee?

Mr. Hawkes: Yes.

The Chairman: If the Speaker feels that the route to go is to approach him through the House then we can do that, but if we can do it through the back door then it would be straightforward and simple—through the House Leaders.

Mr. Hawkes: I guess the motion would read that the chairman seek the proper route—if it is a report from the committee then he is mandated to do it; if there is another route, to follow it—but that we would like to come to the four-one-one and the chairman.

Mr. Frith: D'accord.

The Chairman: Okay. Thank you. The Chairman should be empowered to convene the next meeting.

[Translation]

M. McCrossan: Je le croyais en effet.

M. Young: Moi aussi. Je pensais que nous avions le choix.

M. Hawkes: Voulez-vous dire que le Comité devrait demander à la Chambre d'accepter que ces chiffres soient réduits? Est-ce la façon de procéder?

Le greffier: Il faudrait que je vérifie. Je ne crois pas qu'on ait jamais fait cela mais cela me semblerait logique.

Le président: Je n'ai pas vu cette disposition.

Une voix: Notre whip m'a dit ce matin . . .

Le président: Je ne dis pas qu'elle n'existe pas, mais je ne l'ai pas vue.

Une voix: . . . que nous pouvons choisir le nombre de députés que nous souhaitons au sein du Comité.

M. Frith: Pourquoi ne pas proposer que le Comité soit composé de cinq députés, président compris, avec la réserve suivante: «à condition que cela respecte tous les articles du Règlement et les dispositions de l'ordre de renvoi»?

M. Hawkes: Cela pourrait mettre le président du groupe dans une position délicate. Je préfère des comités ayant un nombre impair de députés parce qu'il est ainsi plus facile d'avoir le quorum et je suggère ainsi que nous demandions à la Chambre, si c'est la façon dont il nous faut procéder, l'autorisation de ramener à six plus un président le nombre de membres du Comité, à raison de quatre députés de la majorité et d'un député de chacun des partis d'opposition.

M. King: Parlez-vous du Comité ou du quorum?

M. Hawkes: Du Comité. Tout ce que nous pouvons faire c'est demander que soit réduit le nombre de membres du Comité et en gardant un nombre impair, il nous est plus facile d'obtenir un quorum car quatre sur sept est plus facile que cinq sur huit, par exemple.

M. King: Mais nous sommes actuellement 20.

Le président: Ce serait peut-être plus facile, puisque nous avons un Comité directeur de quatre plus un, que nous demandions au président de la Chambre ce qu'il pense de votre suggestion . . . c'était bien six plus un pour le Comité?

M. Hawkes: En effet.

Le président: S'il estime qu'il faut passer par la Chambre, nous pouvons le faire, mais si nous pouvons nous contenter de passer par la petite porte, ce serait plus simple, ce serait discuté par les leaders en Chambre.

M. Hawkes: La motion serait que le président se renseigne sur la méthode à suivre et que si un rapport du Comité est nécessaire, il soit autorisé à le présenter; si une autre voie semble préférable, qu'il soit autorisé à la suivre mais que nous aimerions en arriver à quatre-un-un, plus le président.

M. Frith: Okay.

Le président: D'accord. Merci. Le président vous demande l'autorisation de convoquer la prochaine réunion.

[Texte]

This meeting stands adjourned to the call of the Chair.

[Traduction]

La séance est levée.

Tuesday, March 18, 1986

• 0938

The Chairman: Order. We are on Bill C-90, an Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses. This morning I would like to welcome the Canadian Institute of Actuaries, and representing them, Mr. Christie and Mr. Woods.

Gentlemen, if you would like to proceed, the floor is yours.

Mr. Wayne Woods (Representative, Canadian Institute of Actuaries): Thank you.

Mr. John M. Christie (Representative, Canadian Institute of Actuaries): Thank you, Mr. Chairman. We are here this morning representing the Canadian Institute of Actuaries, which is the professional body to which all actuaries in Canada belong.

• 0940

We are responsible for ensuring that high professional standards are maintained by all actuaries in Canada, and we also have responsibilities delegated to us under the federal Pension Benefits Standards Act for signing actuarial certificates and opinions required under that act. Consistent with this role, we have provided additional explanations of the many technical issues surrounding pension plans, particularly relating to the recent pension reform initiatives taken by the federal and various provincial authorities.

My colleague, Wayne Woods, is the chairman of the committee on liaison with government authorities and is also a member of the national pensions committee. I am a member of the council of the CIA, and also the chairman of the public relations committee.

Previous to this morning, we have submitted three briefs to the Minister of Finance in connection with pension reform matters, the first on current issues in pension reform in December, and then two subsequent briefs relating specifically to multi-employer plans and the computation of transfer values. I believe these briefs have been circulated to all members of the committee, so I do not propose to dwell on them unduly this morning.

What we would like to do this morning is deal with a number of key issues briefly in our presentation and then hopefully respond to questions from members of the committee. We have circulated an outline of our topics for this morning, and now I would ask Wayne to start off by dealing with the first topic of inflation protection.

Le mardi 18 mars 1986

Le président: À l'ordre, je vous prie. Nous sommes saisis du Projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale. J'aimerais souhaiter la bienvenue ce matin aux représentants de l'Institut canadien des actuaires, MM. Christie et Woods.

Messieurs, si vous voulez commencer, vous avez la parole.

M. Wayne Woods (représentant, Institut canadien des actuaires): Je vous remercie.

M. John M. Christie (représentant, Institut canadien des actuaires): Je vous remercie monsieur le président. Nous représentons devant vous l'Institut canadien des actuaires qui est l'organisme professionnel dont sont membres tous les actuaires du Canada.

C'est nous qui veillons à ce que les actuaires canadiens respectent des normes professionnelles très élevées dans l'exercice de leurs fonctions, et nous avons également certaines responsabilités qui nous sont déléguées en vertu de la Loi fédérale sur les normes des prestations de pension, c'est-à-dire la signature des certificats de vérification et les avis actuariels prescrits par la loi. Soucieux de ce rôle, nous avons fourni des explications complémentaires sur les nombreux problèmes techniques qui sous-tendent les régimes de pension, surtout dans le cadre des dernières initiatives prises en matière de réforme des pensions par les pouvoirs fédéraux et provinciaux.

Mon collègue Wayne Woods préside le Comité de liaison avec les pouvoirs publics, de notre institut, et il est également membre du Comité national des pensions. Quant à moi, je suis membre du Conseil de l'Institut et président de son Comité des relations publiques.

Avant de comparaître devant vous ce matin, nous avons déjà soumis, dans le cadre de la réforme des pensions trois mémoires au ministre des Finances, le premier traitant des problèmes d'actualité en matière de réforme des pensions, mémoire qui a été soumis au mois de décembre, puis deux mémoires consacrés expressément au régime de pensions interentreprises et à l'évaluation des valeurs de transfert. Ces mémoires vous ont été distribués, je crois, et je ne me propose donc pas de m'attarder indûment sur le sujet ce matin.

Nous voudrions plutôt vous parler rapidement d'un certain nombre de questions fondamentales pour ensuite répondre aux questions que vous aurez sans doute à nous poser. Nous vous avons fait distribuer un sommaire de ce dont nous allions parler ce matin et j'aimerais sans plus attendre demander à Wayne de commencer par le premier sujet, la protection contre l'inflation.

[Text]

Mr. Woods: Thank you, John. You will get a copy of the outline of our presentation. We have broken it down into five topic areas, and what we would suggest is that we deal with each one of them separately and ask for any questions you might have at the end of each section, rather than going through all five and then asking for any questions you may have. All these issues are dealt with in detail in our submissions, as John has pointed out, and we have picked the ones we thought you would like to deal with this morning.

On inflation protection, first of all, there is no firm consensus within the institute on the need for compulsory inflation protection, and obviously in the society as a whole there is no firm consensus. The institute, however, does support and encourage voluntary inflation protection for terminated, vested, and retired members to the extent that plan sponsors recognize a need for this protection and have the financial resources available to pay for it. If there is any legislation on inflation protection, we feel the legislation should be a minimum standard rather than an optimal standard.

Associated with inflation protection, we want to outline comments on surplus assets, which John will address.

Mr. Christie: The surplus assets issue is obviously a key issue, which has arisen as very important in recent months because of the well-publicized withdrawals of surplus in the Ontario jurisdiction particularly, but also under the federal jurisdiction.

The major focus of pension reform is a protection of the promised benefits that are provided by the pension plan. The institute's position is that provided the legislation has been implemented to ensure the protection of these benefits and that the benefit has in fact been protected, then in a defined benefit plan that provides for a refund of surplus the disposition of the plan surplus should be at the discretion of the plan's sponsor.

The reason for a lot of the current concern about plan surplus arising is, in our view, a result of the large experienced gains that have resulted in pension plans over the last few years, mainly due to the favourable investment markets.

• 0945

In defined benefit plans, our feeling is that the plan sponsor is the person who ultimately is underwriting the risk of favourable or unfavourable investment experience, and if the investment experience turns out to be favourable and all the benefits are protected, then he should be entitled to the reward for that risk, which is either a refund of surplus or a reduction in his future contributions.

On the other side of the coin, if you look back some 10 or 12 years to the mid-1970s, the position was exactly the same. The plan sponsor was bearing the risk. But at that time the experience of most plans was very unfavourable, in that

[Translation]

M. Woods: Merci John. Vous allez recevoir le texte de la table des matières de notre exposé. Nous l'avons scindé en cinq grands domaines et nous nous proposons de les exposer d'une façon successive en vous demandant à chaque fois de poser vos questions à la fin de chaque chapitre au lieu d'attendre la fin du cinquième exposé pour le faire. Tous ces domaines sont abordés d'une façon très détaillée dans nos mémoires, comme John vous le disait, et nous avons retenu pour ce matin ceux qui, pensons-nous, vous intéressaient le plus.

A propos de la protection contre l'inflation, il faut signaler tout d'abord qu'au sein de l'Institut, la nécessité d'une protection obligatoire contre l'inflation ne fait pas l'unanimité, pas plus que cette question ne la fait dans la société dans son ensemble. En revanche, l'Institut souscrit à l'idée d'une protection facultative contre l'inflation à l'intention des prestataires et des retraités dans la mesure où les régimes de pension reconnaissent que c'est une protection nécessaire et où ils ont les moyens financiers nécessaires pour l'assurer. Si cette protection contre l'inflation venait à être prescrite par une loi, nous estimons qu'elle devrait exiger une norme minimum plutôt qu'une norme optimale.

Toujours dans le cadre de la protection contre l'inflation, nous voudrions vous dire quelques mots, et John va s'en charger, à propos des excédents.

M. Christie: La question des excédents en fin d'exercice est évidemment absolument fondamentale, et elle l'a surtout été depuis quelques mois en raison de tout le bruit qu'on a fait autour des retraits effectués, en Ontario surtout, mais également dans le cas des régimes de compétence fédérale.

La réforme des pensions est surtout axée sur une garantie des prestations promises par les régimes. L'Institut part du principe que si une loi assure la protection de ces prestations, si ces prestations sont effectivement protégées, à ce moment-là, dans le cas d'un régime à prestations déterminées qui prévoit le remboursement des excédents d'exercice, l'utilisation de ces excédents doit effectivement être laissée à la discrétion des administrateurs du régime.

Si toute cette question provoque beaucoup de remous pour l'instant, c'est à notre avis en raison des bénéfices très élevés que les régimes de pensions enregistrent depuis quelques années, à cause principalement du dynamisme des marchés d'investissement.

Dans le cas des régimes à prestations déterminées, nous avons le sentiment que ce sont ceux qui financent le régime qui en fin de compte courent le risque inhérent à l'investissement et si cet investissement se révèle profitable et que toutes les prestations sont bien protégées, ils doivent avoir le droit de toucher la juste récompense du risque qu'ils ont pris, qu'il s'agisse d'un remboursement de l'excédent ou d'une diminution des cotisations à venir.

En revanche, si vous pensez à ce qui s'est passé au milieu des années 70, il y a 10 ou 12 ans de cela, la situation était exactement la même. Ceux qui finançaient les régimes assumaient le risque de l'investissement mais à cette époque la

[Texte]

investment returns available in the markets were poor and the rate of inflation was increasing, with the resulting increase in salaries above what was expected in the long term, which created plan deficiencies. At that time most plan sponsors were faced with an increase in contributions to the plan, which again they had to underwrite because they were accepting that risk.

So what we are seeing today is really a part of a long-term cyclical pattern. Sometimes the plan sponsors will be in a position where they are able to take back surplus; at other times they will be in a position where they have to put in additional funds over and above those they had planned on.

Another issue that has been mentioned in connection with inflation protection is the minimum 50% rule, which requires that at least 50% of any promised pension benefit must be provided by employer contributions. Wayne is going to deal with this topic.

Mr. Woods: The institute feels the minimum 50% employer rule introduces serious distortions in the private pension system. We feel it is inequitable and recommend that it be eliminated.

Some people feel the 50% rule is a means of inflation protection. However, because of the inequities and distortions it creates, we feel it is a poor way of providing inflation protection or value to plan participants. This is so because in a defined-benefit plan the cost of the actual benefit increases as a person ages, so that if you provide a terminating young employee a 50% rule, he will benefit much more than the older terminated employee or the person who stays with the employer for his total working career.

We endorse the federal draft legislation which introduces an alternative to the 50% rule if the employer provides a minimum level of inflation protection before retirement. This minimum level is defined as 75% of the Consumer Price Index less 1%. We feel that kind of compromise or alternative is highly recommended.

Since we have covered our three topics in the first main category, we would certainly entertain any questions you may have.

Mr. McCrossan: I would like to start with the topics in the order you took them. You said the institute supports voluntary inflation protection and if any inflation protection is entrenched in the law, it should be a minimum standard rather than an optimum standard. In Bill C-90, on page 24, I guess it is, in clause 21 we do have this 75%; the cost of living minus 1%. Do you view that as an acceptable minimum standard, or do you think that is an optimum standard, from your point of view?

We have treated it as the minimum standard, in order to get out from under the 50:50 rule. Do you think that is about the

[Traduction]

plupart des investissements des régimes ont eu des résultats défavorables, étant donné que le rendement des investissements était très faible sur les marchés, l'inflation était galopante, les salaires augmentaient beaucoup plus rapidement que ce que l'on avait prévu à long terme, de sorte que les régimes ont accusé des pertes. À cette époque également, la plupart des régimes avaient dû imposer des augmentations de cotisations, ce qui était obligatoire parce qu'ils avaient un risque à couvrir.

Par conséquent, ce qui se passe aujourd'hui fait partie de cette évolution cyclique à long terme. Parfois, les membres d'un régime pourront encaisser certains excédents, mais à d'autres époques ils devront cotiser davantage que ce qu'ils avaient prévu.

Autre chose encore qui a été mentionné à propos de la protection contre l'inflation, c'est la règle des 50 p. 100 minimum, qui exige que la moitié au moins de toutes les prestations de pension promises doit être assumée par les cotisations de l'employeur, et M. Woods va vous en parler.

M. Woods: L'Institut estime que cette règle des 50 p. 100 minimum impose de sérieuses contraintes aux régimes privés de pension. Nous estimons qu'elle est inique et qu'il faudrait la supprimer.

D'aucuns estiment que cette règle représente une protection contre l'inflation. Toutefois, compte tenu des inégalités et des contraintes qu'elle impose, nous sommes d'avis que c'est une bien piètre façon de prémunir les adhérents contre l'inflation. En effet, dans le cadre d'un régime à prestations déterminées, le coût des prestations versées augmente à mesure que l'adhérent vieillit, de sorte que si vous appliquez à un jeune employé cette règle des 50 p. 100, il en profitera beaucoup plus que l'employé plus âgé qui arrive à la retraite ou qu'une personne qui travaille pour le même employeur pendant toute sa vie active.

Nous souscrivons donc au projet de loi fédéral portant remplacement de cette règle des 50 p. 100 à condition que l'employeur garantisse un niveau minimum de protection contre l'inflation avant la retraite. Ce niveau minimum est fixé à 75 p. 100 de l'indice des prix à la consommation moins 1 p. 100 et nous estimons que ce compromis est tout à fait recommandable.

Puisque nous sommes ainsi venus à bout des trois sujets de la première catégorie, nous sommes prêts à répondre à vos questions.

M. McCrossan: J'aimerais poser mes questions dans l'ordre de présentation de vos trois sujets. Vous avez dit que l'Institut était favorable à la notion d'une protection facultative contre l'inflation et que si la loi prescrit une protection obligatoire, il devrait s'agir d'une norme minimum et non pas d'une norme optimale. À la page 24 du Projet de loi C-90, je pense que c'est bien cela, nous prévoyons précisément cette garantie de 75 p. 100 à l'article 21, et il s'agit donc du coût de la vie moins 1 p. 100. Estimez-vous qu'il s'agit là d'une norme minimale acceptable ou plutôt d'une norme optimale? Qu'en pensez-vous?

Nous en avons fait une norme minimum afin précisément de supprimer cette règle des 50 p. 100. Pensez-vous que ce niveau

[Text]

right level to put a minimum standard at, or would you prefer to see something lower or higher?

• 0950

Mr. Christie: The institute really has not defined exactly what it means by a minimum standard.

Mr. McCrossan: Right.

Mr. Christie: In view of the discussion that has gone on during the pension reform debate, I think some observers would feel that was rather high for a minimum standard, but they would likely be the same group who would feel that there probably is no need for any minimum level of inflation protection at all.

Those who are more sympathetic towards the need for inflation protection, having heard the pension reform debate, would, in my view—and this is a personal view—feel that type of standard would be reasonably acceptable in the current environment.

But perhaps Wayne has a different personal view on that one because here we are talking personally.

Mr. McCrossan: I understand. You are not representing the institute because you do not have the authority to.

Mr. Woods: The institute has put forward four ways of providing inflation protection in our paper. We have not defined, as John has said, a minimum standard.

My personal view is very similar to John's. I feel that 75% less 1% is a good standard as a minimum. Many other formulas would also provide a minimum standard, like 60% of CPI without the 1%, and other methods are outlined in our submission.

Mr. McCrossan: I come to the issue of surplus assets then. In this law we are proposing both to vest and to lock in employee contributions after two years so there is no possibility of an employee who has received tax advantages from making pension contributions getting his or her hands on the money, and that is a quid pro quo for getting the tax relief.

I wonder, if you accept the one—and I do not think you have criticized the locking in on the employee side—why you would not feel that if the employer contributes and gets the advantage of the tax relief he should in effect have to devote that money to pension benefits: whether past or future benefits, but a quid pro quo for getting the tax relief is that the money stays in the pension fund.

Of course there are many ways of disposing of surplus assets, either by taking current service holidays in the future or by improving benefits or whatever, so an employer can benefit from good investment performance by making smaller contributions in the future but the money still stays in the fund.

[Translation]

soit satisfaisant pour un niveau minimum ou préféreriez-vous un plancher inférieur ou supérieur à ce chiffre?

M. Christie: L'Institut n'a pas vraiment défini au juste ce qu'il entendait par norme minimum.

M. McCrossan: Je vois.

M. Christie: Mais compte tenu de tout ce qui s'est dit pendant le débat sur la réforme des pensions, je pense que les observateurs estimerait qu'il s'agirait d'une norme minimum assez élevée, bien qu'il s'agisse probablement de ceux-là même qui vous diraient que même un niveau minimum de protection contre l'inflation n'est pas nécessaire.

Par contre ceux qui sont plus ouverts à l'idée d'une protection contre l'inflation, après avoir suivi le débat sur la réforme des pensions, estimerait je pense—mais c'est un avis personnel—qu'une norme comme celle-là serait plus ou moins acceptable compte tenu des circonstances actuelles.

Mais peut-être Wayne a-t-il une idée différente de la mienne étant donné qu'il s'agit ici d'une opinion toute personnelle.

M. McCrossan: Je vous suis. Vous ne représentez pas l'Institut parce que vous n'êtes pas mandaté pour le faire.

M. Woods: L'Institut a avancé dans notre mémoire quatre façons possible d'assurer une protection contre l'inflation mais comme John l'a dit, nous n'avons pas défini de norme minimum.

Personnellement, je pense à peu près comme John et je dirais que 75 p. 100 moins 1 p. 100 représentent une bonne norme minimum. Il y a d'autres formules qui également pourraient nous donner cette norme minimum, par exemple 60 p. 100 de l'IPC sans la déduction de 1 p. 100, et d'autres méthodes également comme nous le précisons dans notre mémoire.

M. McCrossan: Passons maintenant à la question des excédents d'exercice. Avec ce projet de loi, nous proposons à la fois la dévolution et l'immobilisation des cotisations de l'employé après deux ans, de sorte qu'un employé qui a profité des abattements fiscaux de ses cotisations à un régime de pension n'a plus la possibilité de récupérer cet argent, et c'est le prix qu'il a à payer pour profiter précisément de ces concessions fiscales.

Je ne pense pas que vous ayez critiqué la notion de l'immobilisation du point de vue de l'employé, mais ne pensez-vous pas effectivement que, si l'employé cotise et profite des abattements fiscaux, il devrait effectivement abandonner cet argent pour ses prestations de pension, passées ou à venir, et qu'il s'agit donc du prix à payer pour obtenir cet abattement fiscal: l'argent resté bloqué dans le compte de pension?

Evidemment, il y a bien des façons de distribuer les excédents d'exercice: on peut offrir une remise de cotisation à venir, améliorer le niveau des prestations, que sais-je, de sorte que l'employeur peut lui aussi tirer profit d'un bon investissement en voyant sa quote-part diminuée sans pour autant que la caisse voie son intégrité menacée.

[Texte]

You are arguing for allowing the money to be withdrawn from the fund having had the full advantage of the tax relief. I wonder whether you really mean that or whether you are making a different argument.

Mr. Christie: I think I do really mean it, Paul. However, you can certainly argue that it is a new condition that would be attached to tax relief for employer contributions, that the money be totally locked in once it got into the plan. That would be a new condition. It would also, I suspect, be very unpopular with employers, just as the two-year locking in of employee contributions may be unpopular with employees. I am not sure how many employees really have wakened up to the fact that this is a new requirement that is going to be in much of the pension reform legislation. Employees certainly at present do like to get their money back when they leave an employer. If you are changing the rule on employees that way then you may want to consider changing the rule on employers.

The concern I would have in addition, though, if you lock in all contributions that are made to the pension fund by the employer, is that the employers' contribution is in effect the balance of the cost of the fund, whether it is a contributory plan or a non-contributory plan, and it is calculated on the basis of future long-term estimates of the plans' experience. The employee contributions are normally calculated in accordance with a formula that is defined as part of the plan terms.

• 0955

If the employer knows that his contributions, once made to the plan, are never going to be refunded, he will tend to minimize the amount that he puts into the fund. Therefore my feeling is that plans will be less well-funded, less adequately funded, than they are at present, and that might well diminish the overall benefit security of the employees.

So I think it is a two-edged sword—the idea of locking in employer contributions once they are into the plan. At present many employers are willing to fund conservatively—that is, put in more money than might be required on an absolute minimum basis—because they know they can use any surplus in a variety of ways, and if the surplus builds up too much, they can take a refund. However, if they knew their options for use of that surplus were restricted, they might be less willing to fund conservatively, and there would be a reduction in benefit security.

Mr. McCrossan: What would be your feeling how employers would react if they could have a repayable loan from the surplus? It would allow them the flexibility. For example, in Mr. Frith's riding, if INCO had a severe cash shortage, as they have, they might be able to get a loan from that surplus, but it would have to be repayable for employee benefits. It would

[Traduction]

Vous préconisez quant à vous que cet excédent d'exercice devrait pouvoir être retiré de la caisse après qu'il eut donné droit aux abattements fiscaux prévus par la loi. Est-ce vraiment cela que vous voulez ou vous ai-je mal interprété?

M. Christie: C'est précisément ce que je voulais dire en effet, Paul. Il est évident qu'on pourrait soutenir qu'il s'agit d'une condition supplémentaire qui viendrait s'attacher aux abattements fiscaux consentis dans le cas des cotisations d'employeurs, la condition étant que les cotisations seront immobilisées dès lors qu'elles seront versées au compte de pension. Ce serait donc une nouvelle condition. Ce serait également j'imagine une condition très impopulaire auprès des employeurs, tout comme la disposition portant immobilisation après deux ans des cotisations d'employés sera sans doute impopulaire parmi les employés. Je ne sais pas vraiment à quel point les employés se rendent compte qu'il s'agit d'un nouveau critère qui va se retrouver dans un bon nombre de lois portant réforme des pensions. À l'heure actuelle, les employés apprécient de pouvoir retirer leur fonds de pension lorsqu'ils quittent leur employeur. Si vous changez la règle pour les employés, vous pourriez peut-être du même coup envisager de faire la même chose pour les employeurs.

Mais ce qui m'inquiète en plus, si vous immobilisez toutes les cotisations versées par l'employeur, c'est que la part de l'employeur vient en fait équilibrer le coût du régime, qu'il s'agisse d'un régime à cotisations ou d'un régime sans cotisations, et que le calcul se fait à partir d'une estimation à long terme des besoins en fonction de l'expérience passée. Les cotisations de l'employé sont normalement calculées selon une formule qui fait partie des modalités du régime.

Si l'employeur est au courant que ses cotisations au régime ne lui seront jamais remboursées, il voudra peut-être investir le moins possible dans la caisse. Par conséquent, j'ai l'impression que ces régimes seront moins bien financés qu'ils ne le sont présentement et, de façon générale, les employés auront moins de sécurité sur le plan des prestations.

C'est donc, à mon avis, une arme à deux tranchants—cette idée d'immobiliser les cotisations de l'employeur dans le régime. Pour le moment, un grand nombre d'employeurs veulent bien financer la caisse, de façon prudente—autrement dit, affecter plus de fonds que le minimum absolu requis—parce qu'ils savent qu'ils peuvent utiliser l'excédent de bien des façons et que, si cet excédent devient trop élevé, ils peuvent obtenir un remboursement. Cependant, s'ils savaient que leurs choix en matière d'utilisation de cet excédent étaient limités, ils seraient moins disposés à financer la caisse de façon prudente, et la sécurité sur le plan des prestations diminuerait.

M. McCrossan: Comment, à votre avis, les employeurs réagiraient-ils s'ils pouvaient obtenir un prêt remboursable à même cet excédent? Ils auraient ainsi une plus grande liberté d'action. Dans la circonscription de M. Frith, par exemple, si INCO éprouvait de graves difficultés de caisse, comme ce fut le cas, elle pourrait obtenir un prêt à même cet excédent, mais il devrait servir aux prestations des employés. La compagnie

[Text]

allow them access to the money; but once made, it would have to be a condition that it be used for employee benefits.

Mr. Christie: That might well make any locking in of employer contributions more acceptable, if there was a possibility of getting some form of loan back, so that they would have some restricted access to the funds rather than no access to the funds at all.

Mr. Woods: I think many employers, or most employers, when they have a surplus and want to use that surplus, decrease future contributions rather than withdraw the surplus. We are seeing a number of companies that are withdrawing surpluses in two situations: one where the business is not going as well as it could be and the employer needs that money in order to continue in his business. You could argue that it is better that the business survive and the employees remain employed than that the moneys be locked into a pension plan.

The other situation . . .

Mr. McCrossan: The Conrad Black situation.

Mr. Woods: —is plan termination, or partial plan termination—I am just trying to choose my words carefully—where there is no further need for that surplus.

Also, I do not think it would be desirable to have a situation where the employer could only get the surpluses out if he terminated the plan.

Mr. Frith: In all these first three topics we had a lot of debate when we went across the country on pension reform. At the heart of the matter, I suppose, is to whom the assets belong. We never did solve that problem in terms of the definition.

I will just voice my concern. I am probably author of some of this concern in terms of the recommendations our own task force made. I want your comments because you are in the business.

Do you believe there is going to be a significant shift from defined-benefit plans as a result of this type of legislation, towards money-purchase?

Mr. Woods: I think for a number of reasons we are going to see shifts from defined-benefit to defined-contribution plans. One of the main reasons could be the complexity of defined-benefit plans and the unwillingness of plan sponsors to have a defined-benefit plan, with all of its complexities, its actuarial evaluations, etc., versus a money-purchase. Also, a number of employers are looking to other means of providing some retirement benefits, such as group RRSPs, which do not fall under this type of legislation, thereby circumventing the whole issue.

I feel—and I guess it is a personal rather than an institute viewpoint—that we are going to be promoting a move towards

[Translation]

aurait ainsi accès à des fonds, mais ce prêt ne serait accordé qu'à la condition qu'il soit utilisé pour les prestations des employés.

M. Christie: L'immobilisation des cotisations de l'employeur serait plus acceptable s'il y avait possibilité d'obtenir une forme quelconque de prêt, puisque l'employeur aurait ainsi un accès limité aux fonds plutôt que pas d'accès du tout.

M. Woods: Beaucoup d'employeurs, ou du moins la plupart, lorsqu'il y a un excédent et qu'ils veulent s'en servir, préfèrent diminuer les cotisations futures plutôt que de retirer l'excédent. Un certain nombre de sociétés retirent l'excédent dans deux cas surtout: premièrement, lorsque l'entreprise ne marche pas aussi bien qu'elle le devrait et que l'employeur a besoin d'argent pour poursuivre ses activités. On pourrait répondre qu'il vaut mieux que l'entreprise survive et que les employés conservent leur emploi plutôt que d'immobiliser les fonds dans un régime de pensions.

Dans l'autre cas . . .

M. McCrossan: C'est le cas de Conrad Black.

M. Woods: . . . c'est lors de la cessation du régime, ou d'une cessation partielle—j'essaie de bien choisir mes mots—alors qu'on n'a plus besoin de cet excédent.

De plus, je ne crois pas qu'il soit souhaitable de se trouver dans une situation où l'employeur ne pourrait retirer l'excédent que si le régime cesse.

M. Frith: Nous avons eu beaucoup de discussions au sujet de ces trois premières questions lorsque nous avons parcouru le pays à propos de l'étude de la réforme de la pension de retraite. Si on veut s'attaquer au coeur du problème, il s'agit de savoir à qui appartiennent les avoirs. Nous n'avons jamais pu résoudre ce problème.

Je voudrais simplement vous dire que cette situation me préoccupe. Je suis probablement responsable en partie de cette inquiétude à cause des recommandations qu'a présentées notre groupe de travail. J'aimerais savoir quels sont vos commentaires étant donné que vous êtes dans ce genre d'affaires.

Croyez-vous qu'à la suite de ce projet de loi il y aura un changement et que du régime de retraite à prestations déterminées, on passera au régime de retraite, à cotisations fixées d'avance?

M. Woods: Je crois que oui, pour un certain nombre de raisons. Une des raisons principales de ce changement, c'est que le régime de retraite à prestations déterminées est fort complexe et que ceux qui financent le régime ne veulent pas, à cause de toutes les difficultés qu'il présente, des évaluations actuarielles, etc., un régime à contributions déterminées par opposition à un régime de retraite à cotisations fixées d'avance. De plus, un grand nombre d'employeurs cherchent d'autres moyens d'offrir des prestations de retraite, des régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs, par exemple, qui ne seraient pas assujettis à cette loi, ce qui leur permettrait, par conséquent, de contourner la difficulté.

J'estime—et il s'agit d'un point de vue personnel et non pas celui de l'Institut—que nous allons promouvoir l'utilisation

[Texte]

not only money-purchase pension plans but group registered retirement savings plans.

Mr. Frith: With the new limits?

Mr. Woods: Yes.

• 1000

Mr. Frith: Yes. Okay. Can I ask you this question, because you have made some comments on the surplus assets? If more Conrad Blacks emerge in the world, what do you think the workers are going to ask for? They are going to ask for the type of plan that we are pushing them towards, because these employers such as Conrad Black have abused the system.

Perhaps you might want to comment. But when we went across the country, the unions which came before our committee indicated that every time they had negotiated increased pension benefits, it was costed out on a per hour basis; in other words, it was a deferred wage.

The argument you make that in the 1980s, where you have had—I guess because of performance in the market beyond the expectations that were originally there when they funded it in 1980-81—led to the surpluses compared to the 1970s, where it was the reverse.

I know at that time, the union movement said to the committee that in the 1970s, they still had the cost . . . I mean, it is a deferred wage. That is their viewpoint, at any rate, on contributions towards pensions; and if it is true, then the definition of surplus assets takes on a different meaning.

Mr. Woods: Well, I guess it depends . . .

Mr. Frith: Do you view it as a deferred wage?

Mr. Woods: It depends on how you look at the concept of deferred wage. First of all, if you are talking about a union plan, they typically are negotiated whereby the employer pays in a fixed contribution into a pension plan and that pension plan provides a fixed benefit based on conservative actuarial assumptions, etc.

It is not quite the same thing as your typical employer sponsored defined benefit plan. In that case, the surpluses belong to the pension plan and to the members, in most plans that I am aware of. John has more experience in that kind of plan. John.

Mr. Christie: I think that there are really the two distinct types of union negotiated plan. One is the plan where what is really negotiated is the contribution rate and it is so many cents per hour, cents per mile, whatever. And there, the actuary's job is to balance the contribution income against the defined benefits that he calculates as a result of those contributions.

In those types of plans, then I think the deferred wage concept is very difficult to argue with because you have negotiated so many cents per hour, and any surpluses that arise should go to the benefit of the plan and the members.

[Traduction]

non seulement de régimes de retraite à cotisations fixées d'avance, mais aussi de régimes enregistrés d'épargne-retraite.

M. Frith: Avec les nouvelles restrictions?

M. Woods: Oui.

M. Frith: Oui. Bien. Puis-je vous poser la question suivante puisque vous avez parlé d'excédents? S'il y avait d'autres Conrad Black dans le monde, que demanderaient les travailleurs à votre avis? Ils demanderaient le genre de régime que nous cherchons à imposer, étant donné que des employeurs du genre de Conrad Black ont abusé du système.

Vous voulez peut-être nous dire ce que vous en pensez. Lorsque nous avons parcouru le pays, les syndicats qui ont comparu devant notre Comité nous ont dit que chaque fois qu'ils ont négocié une augmentation des prestations de retraite, elle était calculée sur une base horaire, autrement dit, il s'agissait d'un salaire différé.

Vous prétendez que pendant les années 80, alors que la situation a donné lieu—j'imagine que c'était à cause du marché qui dépassait toutes les prévisions faites en 1980-1981—à des excédents par rapport aux années 70, où c'était le contraire.

Je sais qu'à l'époque, le mouvement syndical disait au Comité que pendant les années 70, il y avait toujours ce coût . . . je veux dire par là qu'il s'agissait d'un salaire différé. C'est leur interprétation, de toute façon, des cotisations au fonds de pension. Si c'est vrai, la définition de biens excédentaires revêt une autre signification.

M. Woods: Eh bien, je crois que cela dépend . . .

M. Frith: Est-ce qu'il s'agit à votre avis d'un salaire différé?

M. Woods: Cela dépend de l'interprétation que l'on donne à cette notion de salaire différé. Premièrement, s'il s'agit d'un régime syndical, ce genre de régime est habituellement négocié de façon que l'employeur verse une cotisation fixe dans un régime de retraite et ce régime offre une prestation fixe fondée sur des hypothèses actuarielles prudentes, etc..

Il n'en va pas tout à fait de même de votre employeur type qui parraine un régime de retraite à prestations déterminées. Dans ce cas, l'excédent appartient au régime de retraite et aux membres, pour la plupart des régimes de retraite que je connais. John a plus d'expérience que moi en la matière. John.

M. Christie: Il y a à mon avis deux types distincts de régimes négociés par le syndicat. Le premier est le régime où ce qui est vraiment négocié est le taux de cotisation, qui est tant de *cents* de l'heure, tant de *cents* du mille, selon le cas. Par conséquent, le travail de l'actuaire est de trouver le juste équilibre entre le revenu provenant des cotisations et les prestations déterminées qu'il calcule d'après ces cotisations.

Pour ce genre de régimes, il serait très difficile à mon avis de contester la notion de salaire différé, étant donné que l'on a négocié pour tant de *cents* de l'heure, et que tout excédent qui en résulterait profiterait au régime et aux membres. Ce n'est pas vraiment le genre de régimes dont je parlais plus tôt.

[Text]

That was really not the type of plan I was referring to in my earlier remarks.

The other type of plan is perhaps the typical UAW or steelworkers' type of plan, where what is actually negotiated is a defined benefit at \$10 a month per year of service, \$20 a month per year of service.

As a subsidiary part of the negotiations, no doubt the union and their actuaries will make an estimate of the cost of that level of benefit and similarly, the company and their actuaries probably will make a different estimate of the cost of the benefits.

However, what is really negotiated in those plans is the defined benefit. Each side may have its own estimate of how much that costs, but the defined benefit is the item which is agreed between the two parties to the negotiations. That type of plan is, in my view, a pure defined benefit plan and I believe the employer is definitely on the risk for any poor investment returns that there may be in the fund.

Mr. Woods: And the far end of the spectrum is your employer defined benefit plan, where the deferred wage is a promise for a benefit starting at a certain age or whatever, certain years of service; and of course, that promise is funded through a private pension fund. But it could be a deferred wage outside of a pension plan which is not funded, whereby the employer will take the risk of providing the benefit in the future.

Mr. Frith: Mr. Chairman, this is the last question I have and it is a legitimate concern, too. I know that it was one voiced by others in front of the committee. As you suggest in your own brief here, that 50% rule could cause a problem for employers. Do you want to expand on that for the others who are around the table so that . . . ?

• 1005

Mr. Christie: The 50% rule, while it may appear initially attractive to employees, when you look into it in somewhat more detail and see what it really does, it does not appear to us to do what most of its proponents argue about.

The 50% rule, for a start, does nothing for people who are in a non-contributory plan, which is a lot of people. The 50% rule certainly will give some additional benefits to some of the younger members of contributory plans, but the extent to which they will get additional benefits, I suspect, is a lot less than they anticipate. I think most of them anticipate the 50% rule to mean that if they put in \$1, the employer puts in \$1. Then, if they quit two or five years later, they get double their own contributions back. It does not do that at all. By using some examples we can demonstrate that the 50% rule only gives a very small additional benefit to your young employee who terminates after a short period of service.

It does introduce a lot more complications in the administration of a plan and I question whether these complications are

[Translation]

L'autre genre de régimes est peut-être le régime type de l'UAW ou des Travailleurs de l'acier, où ce qui est négocié est une prestation déterminée de 10\$ par mois par année de service, 20\$ par mois par année de service.

A titre subsidiaire, il n'y a pas de doute que le syndicat et ses actuaires évalueront le coût de ce niveau des prestations et, de la même façon, la société et ses actuaires feront probablement une évaluation différente du coût des prestations.

Toutefois, ce qui a vraiment été négocié pour ces régimes, ce sont les prestations déterminées. Chaque partie peut avoir sa propre estimation des coûts, mais la prestation déterminée est ce dont conviennent les deux parties. A mon avis, ce genre de régime est un régime de retraite à prestations déterminées purement et simplement, et je crois que l'employeur court vraiment des risques s'il place mal l'argent du fonds.

M. Woods: À l'opposé, cela prouve le régime de retraite à prestations déterminées de l'employeur, où le salaire différé est la promesse qu'une prestation soit versée à un certain âge, par exemple, pour un certain nombre d'années de service; et, bien sûr, cette promesse est financée par le biais d'un régime de retraite privé. Il pourrait s'agir d'un salaire différé en hors d'un régime de retraite qui n'est pas financé, et où l'employeur assume le risque de verser des prestations futures.

M. Frith: Monsieur le président, voici ma dernière question et aussi ma préoccupation qui est bien légitime. Je sais que d'autres l'ont mentionnée devant le Comité. Comme vous dites dans votre mémoire, la règle de 50 p. 100 pourrait présenter un problème pour les employeurs. Voulez-vous donner plus de détails à ce sujet à l'intention de ceux qui se trouvent autour de cette table, afin que . . . ?

M. Christie: Cette règle de 50 p. 100, même si elle peut au premier abord sembler intéressante pour les employés, une fois qu'on l'a étudiée d'un peu plus près pour voir vraiment comment elle fonctionne, nous paraît ne pas offrir ce que prétendent la plupart de ses défenseurs.

Tout d'abord, cette règle n'avantage pas du tout ceux qui font partie d'un régime non contributif, c'est-à-dire beaucoup de gens. Cette règle de 50 p. 100 accordera certainement des prestations additionnelles à certains des jeunes membres des régimes contributifs. Toutefois, ils obtiendront des prestations additionnelles bien inférieures, je le crains, à celles qu'ils prévoient. La plupart d'entre eux croient que cette règle de 50 p. 100 signifie que s'ils cotisent 1\$, l'employeur cotise 1\$ également. Ainsi s'ils quittent leur emploi deux ou cinq ans plus tard, ils devraient obtenir le double de leurs cotisations. Ce n'est pas du tout le cas. En nous servant d'exemples, nous pouvons prouver que la règle de 50 p. 100 n'offre qu'une toute petite prestation additionnelle au jeune employé qui quitte son emploi après une courte période de service.

Cette règle rend l'administration du régime beaucoup plus complexe, et je me demande si ces complications valent

[Texte]

really worth the extra benefits that are being paid out to these young, extremely mobile employees.

Another argument that appears to have been used in support of the 50% rule is that it has some approximation to inflation protection. It clearly has not. The people who will benefit from the 50% rule are not the same people who need inflation protection.

The Chairman: Thank you. Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: I have a hard time following this, because maybe I am a heck of simple fellow, but it would seem to me that if as an employee I put \$1 into a pension plan, I would expect my employer to put in \$1. Then, if I were fired or laid off, terminated after two years, the concept of this act is that I do not get anything back, the \$2, the \$1 I put in and the \$1 my employer put into the fund, will be transferred to another plan or to an RRSP or something that I cannot touch until I am ready to retire.

So I will not get anything back and I wonder where you get this concept that a junior, mobile employee is getting something back. All he is getting is the hunk of forced savings that is in there, or savings made that are tax-protected, on which the government has really allowed him to defer income tax, if you want to put it that way, and why is he therefore getting a benefit? He does not get anything. He gets a right to maybe 40 years down the pipe get a pension from it. So why would he be getting anything?

Mr. Christie: Okay. I would argue that this right, if he is getting it, is a benefit. That is what I am talking about. I am not talking about him having money to put in his pocket.

Mr. Blenkarn: Let us go back to him. He put in money, his employer put in money. Why is he getting anything more than he should be entitled to? Where does he all of a sudden get something that jacks him up and puts somebody else down? How is he somehow benefited?

Mr. Christie: I think your concept of the 50% rule, the dollar matching, is the concept that most people have, those who have not examined the 50% rule and what the act says and how it will work. What I am trying to say here is that this is not what the act says and it is not what any of the acts or any of the pension reformers who are proposing the 50% rule really mean.

Mr. Blenkarn: Well, what do you put in the man's till for him?

Mr. Christie: If you want a very rough, quick example, take the case of an employee who has been with a company five years and has contributed \$1,000 . . .

Mr. Blenkarn: Yes.

Mr. Christie: —so it is \$200 a year. When he quits at that point, and he is locked in under the new legislation because he has got more than two years, under the simple interpretation you would think he would get \$2,000 which he could transfer . . .

[Traduction]

vraiment les prestations additionnelles versées à ces jeunes employés, extrêmement mobiles.

On a soulevé un autre argument en faveur de cette règle de 50 p. 100, à savoir le fait qu'elle pourrait offrir une certaine protection contre l'inflation. Ce n'est pas du tout le cas. Ceux qui profiteront de la règle de 50 p. 100 ne sont pas les mêmes que ceux qui ont besoin de protection contre l'inflation.

Le président: Je vous remercie. Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: J'ai beaucoup de difficulté à vous suivre, peut-être parce que je suis un gars simple, mais il me semble que si un employé cotise 1\$ dans un régime de retraite, il s'attend à ce que son employeur en fasse autant. S'il est remercié de ses services ou mis à pied, si son travail cesse après deux ans, d'après ce texte de loi, il ne retire rien; les 2\$, le dollar qu'il a versé et le dollar qu'a versé son employeur, seront transférés à un autre régime ou à un REER, ou quelque chose du genre, dont il ne peut rien retirer avant l'âge de la retraite.

Par conséquent, il ne va rien retirer du tout, et je me demande d'où vient cette notion voulant qu'un jeune employé mobile se verra rembourser quelque chose. Tout ce qu'il reçoit, c'est l'épargne forcée qu'il a faite, l'épargne qui n'est pas impossible, pour lequel le gouvernement lui permet de reporter l'impôt, si c'est bien ce que vous dites, et si c'est la raison pour laquelle il reçoit quelque chose. Il ne reçoit rien du tout. On lui donne le droit de retirer dans 40 ans une pension de retraite. Par conséquent, pourquoi recevrait-il quelque chose?

M. Christie: Très bien. Je pourrais vous répondre que ce droit, s'il l'obtient, est une prestation, un avantage. C'est bien de cela qu'il s'agit. Je ne dis pas qu'il va recevoir de l'argent qu'il pourra mettre dans ses poches.

M. Blenkarn: Revenons à cet employé. Il verse une cotisation, de même que son employeur. Pourquoi recevrait-il davantage qu'il a versé? Pourquoi tout à coup obtient-il quelque chose qui le fera mieux vivre, alors qu'un autre aura de la difficulté? Pourquoi l'avantage de quelque façon?

M. Christie: À mon avis, la notion que vous avez de la règle de 50 p. 100, le même montant de dollars versé par l'un et par l'autre, c'est la notion qu'ont la plupart des gens, ceux qui n'ont pas étudié cette règle, ce que dit la loi et la façon dont elle va s'appliquer. J'essaie de vous dire que ce n'est pas du tout ce que dit la loi, et ce n'est pas ce que veulent dire les lois ou les personnes qui veulent réformer les régimes de retraite et qui proposent la règle des 50 p. 100.

M. Blenkarn: Eh bien, que placez-vous dans la caisse à l'intention de cet homme?

M. Christie: Si vous voulez que je vous donne un exemple sommaire, rapide, prenons le cas d'un employé qui travaille dans une société depuis cinq ans et qui a cotisé 1,000\$. . .

M. Blenkarn: Oui.

M. Christie: . . . c'est-à-dire 200\$ par année. Lorsqu'il quitte la société, en vertu de cette nouvelle loi, les cotisations sont immobilisées, puisqu'il a travaillé plus de deux ans, mais on aurait cru tout simplement qu'il pourrait retirer 2,000\$ et les transférer . . .

[Text]

Mr. Blenkarn: Plus accumulated interest on that \$2,000.

Mr. Christie: Plus interest, yes, okay.

• 1010

However, what the act really says is that first you calculate the value of his accrued pension, the actuarial present value of his accrued pension. Now that may be only \$400, let us say. You do that calculation and you say that at least 50% of that must be paid by the employer. Now, that gives you \$200 must be paid by the employer. The employee has paid \$1,000, so the total he will get to transfer into his locked-in RSP is \$1,200, not \$2,000. That is how the 50% rule works.

Mr. Woods: John has described a situation where there would be a young employee. The cost of the benefit would increase as the age increases. So it might be \$400 for somebody say 25 years of age, but would become \$4,000 for somebody age 60.

Mr. Blenkarn: This is because these are defined benefit plans.

Mr. Woods: Right.

Mr. Blenkarn: If this is the money purchase plan, I am right . . .

Mr. Christie: On money purchase plan, you are quite right.

Mr. Blenkarn: Then why would we not demand the same amount of money on a defined benefit plan, in effect forcing the defined benefit plan into more of the mould of a money purchase plan? Because what I foresee here is that what you are really telling me is that you are prejudicing the hiring of older workers, because an older worker coming into the plan, being likely to be entitled to draw sooner on the plan, discharged after a relatively short period of time, say a five-year period, would get more out of it or more transferred into his pension than a younger worker would get transferred into his pension. Better you hire 20-year-olds than hire 50-year-olds. Am I correct?

Mr. Christie: Under a defined benefit plan, that is how the pension plan would work.

Mr. Blenkarn: Therefore it would seem to me that the formula determined here on this statute is wrong, because it deliberately prejudices older workers and does not do a thing for younger workers—it rips them off. Am I coming to a conclusion that is totally wrong?

Mr. Christie: I think it depends on really what principles the act is trying to follow. As far as prejudicing against the hiring of older workers, my own feeling is that not too many employers give great consideration to the value of pension rights when they are making a hiring or firing decision. However, the other point you raised about introducing the . . .

Mr. Blenkarn: That has not been the experience in the past. Indeed, the prejudice in the community is that employers in

[Translation]

M. Blenkarn: En plus des intérêts accumulés sur ces 2,000\$.

M. Christie: Oui, les intérêts en plus.

Ce que dit vraiment la loi c'est qu'il faut d'abord calculer la valeur de la pension de retraite accumulée, la présente valeur actuarielle de cette pension. Ce ne peut être que 400\$. On fait le calcul pour dire ensuite que 50 p. 100 de la somme doivent être versés par l'employeur. Autrement dit, 200\$ sont payés par l'employeur. L'employé a lui-même versé 1,000\$, par conséquent la somme totale qu'il recevra pour la transférer dans son REER immobilisé sera de 1,200\$ et non de 2,000\$. Voilà comment fonctionne la règle des 50 p. 100.

M. Woods: John nous a décrit le cas d'un jeune employé. Le coût des prestations augmenterait au fur et à mesure qu'il vieillirait. Par conséquent, ce pourrait être 400\$ pour quelqu'un de 25 ans, mais ce pourrait être 4,000\$ pour quelqu'un de 60 ans.

M. Blenkarn: La raison en est qu'il s'agit de régime de retraite à prestations déterminées.

M. Woods: C'est exact.

M. Blenkarn: S'il s'agit de régime de retraite à cotisations fixées d'avance, j'ai raison . . .

M. Christie: Au sujet des régimes de retraite à cotisations fixées d'avance, vous avez tout à fait raison.

M. Blenkarn: Pourquoi donc ne demanderiez-vous pas le même montant pour un régime de retraite à prestations déterminées, afin que ce dernier régime devienne un régime de retraite à cotisations fixées d'avance? Je prévois, d'après ce que vous nous dites, que cela ne favorisera pas l'embauche des salariés âgés, car ceux-ci entrent dans le régime et ont le droit de retirer des prestations beaucoup plus tôt étant donné qu'ils s'en vont après une période plus courte, disons cinq ans, et qu'ils obtiendront une somme plus élevée que dans le cas d'un jeune salarié. Il vaut mieux embaucher des jeunes de 20 ans que des vieux de 50 ans, n'est-ce pas?

M. Christie: C'est ainsi que le régime de pension fonctionnerait en vertu des régimes de retraite à prestations déterminées.

M. Blenkarn: Par conséquent, la formule élaborée dans ce texte de loi n'est pas bonne puisque délibérément elle désavantage les salariés âgés et ne fait rien pour les jeunes salariés—Ils se font avoir. Est-ce que ma conclusion est tout à fait fautive?

M. Christie: Cela dépend des principes qui sous-tendent cette loi. Pour ce qui est de décourager l'embauche des salariés âgés, je crois personnellement qu'il n'y a pas beaucoup d'employeurs qui tiennent compte de la valeur des droits à une pension lorsqu'ils décident d'embaucher ou de licencier quelqu'un. Toutefois, vous avez soulevé une autre question pour la présentation . . .

M. Blenkarn: Ce n'est plus ce que c'était. On voit en général que les employeurs licencient des employés de 50 ou 55 ans

[Texte]

fact discharge employees at 50 or 55 so they will not have to pay them a reasonable pension.

Mr. Christie: I think that will be largely looked after, if it does occur, by the vesting requirements of the act—that they are entitled to a pension.

The other point you raise about the possibility of introducing more of a money purchase component to all defined benefit plans is one that has been raised on a number of occasions during the pension reform debate. The answer really is to discuss whether you feel a money purchase plan will ultimately do a better job for providing pension benefits at retirement than a defined benefit plan.

Now, the conclusion that seemed to be being reached in the 1950s and 1960s, in the early days of pension plans, most of them started off being money purchase plans. However, now most of them have changed to being defined benefit plans. The reason for that was not because one was treated more favourably for tax purposes than the other, but that when employers sat down sometimes with their employees to decide which kind of pension plan provided the promised target pension benefit best and where the risk was apportioned, it was a defined benefit pension plan. In a money purchase plan, it may be attractive to the young, mobile employee, because he sees his dollars with his name on it, but he has no idea what level of final income he is going to get. He is totally assuming the investment risk during the period up to retirement, at which point he has to convert his accumulated lump sum into a pension plan based on annuity rates at the time.

• 1015

Now annuity rates are highly volatile and are dependent on interest rates at the time. If somebody had retired with \$100,000 three years ago, he would get a much higher pension than he would if he were retiring today with \$1,000 lump sum.

Because employers felt that the basic premise of pension plans was to provide a target level of retirement income, they and their unions in negotiations elected to go largely the defined benefit route. They felt it was a more efficient allocation of the available dollars.

Wayne, would you like to add something?

Mr. Woods: Yes, I have just a couple more comments. Ninety-four per cent of all plan members in Canada belong to defined benefit pension plans. As John has mentioned, 30 years ago it was quite the opposite. The main reason was that employers felt the money purchase arrangements did not do an adequate job. They do do a job in the situation of smaller employers where the employer cannot take the risk of having a defined benefit pension plan and they are used in this area. Also, when the Canada Pension Plan was instituted, it was decided after much debate that it should be a defined benefit pension plan. It is 25% of the final average three-year salary up to maximum salary levels.

[Traduction]

pour ne pas devoir leur verser une pension de retraite convenable.

M. Christie: La loi tient largement compte de la possibilité, si elle existe du droit à une pension de retraite.

Vous avez soulevé une autre question concernant la possibilité de présenter une composante qui se rapproche davantage de la cotisation fixée d'avance pour tous les régimes de retraite à prestations déterminées. Cette possibilité a été évoquée à quelques reprises pendant les discussions sur la réforme de la pension de retraite. Il s'agit en réalité de juger si un régime à cotisations fixées d'avance offrirait de meilleures prestations au moment de la retraite qu'un régime à prestations déterminées.

On semble en venir à la conclusion que pendant les années 50 et 60, c'est-à-dire au tout début des régimes de retraite, la plupart étaient des régimes à cotisations fixées d'avance. Toutefois, la plupart d'entre eux sont devenus des régimes à prestations déterminées. On n'était pas fiscalement mieux traité sous un régime ou l'autre, mais lorsque les employeurs ont discuté avec leurs employés pour décider quel régime offrait les meilleures prestations, compte tenu des risques, on s'est rendu compte que c'était le régime de retraite à prestations déterminées. Un régime à cotisations fixées d'avance est plus attirant pour un employé jeune et mobile, car les dollars sont bien à lui, mais il n'a aucune idée du revenu qu'il obtiendra au bout du compte. Il assume intégralement le risque de l'investissement jusqu'au départ à la retraite, auquel moment il convertit la somme forfaitaire accumulée en un régime de pension selon le taux des rentes à l'époque.

Les taux de rendement des rentes sont très instables et dépendent du taux d'intérêt à un moment donné. Si quelqu'un avait pris sa retraite avec 100,000\$ il y a trois ans, il aurait touché une pension beaucoup plus élevée que ce qu'il obtiendrait aujourd'hui par l'achat d'une rente avec la même somme forfaitaire.

Les employeurs jugeant que le premier objectif des régimes de pension étant d'assurer un niveau de revenu fixe à la retraite, eux-mêmes et leur syndicat ont choisi le plus souvent l'option des régimes à prestations déterminées considérant ce placement comme plus efficace.

Monsieur Woods, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Woods: Oui, j'ai encore plusieurs choses à dire. De tous les cotisants canadiens, 94 p. 100 appartiennent à un régime à prestations déterminées. Ainsi que mon collègue vient de le dire, c'était tout à fait l'inverse il y a 30 ans. La raison du changement tient au fait que les employeurs considéraient que les régimes à prestations forfaitaires ne répondaient pas aux besoins. Ils conviennent dans le cas de petits employeurs qui ne peuvent prendre le risque de mettre en place un régime à prestations déterminées. Par ailleurs, lorsque le Régime des pensions du Canada fut institué, on décida après de longs débats de lui donner la forme d'un régime à prestations

[Text]

Personally, I do not think there is evidence, as John has stated, to show that employers are biasing their hiring and firing based on pension costs.

The Chairman: Thank you.

Mr. Blenkarn: Last question then . . .

The Chairman: Mr. Blenkarn, make it short.

Mr. Blenkarn: All right. Forget it. I will let someone else go on.

The Chairman: Pardon?

Mr. Blenkarn: Let someone else go on. Maybe we should move on to the next topic.

The Chairman: I would like the witnesses to proceed; otherwise we are just going to run right out of time.

Mr. Christie: The question of survivor benefits before and after retirement has been raised as another important issue in pension reform. It is addressed in the bill before us because of the plight of the large number of elderly widows today and also because of the possible plight of some younger widows who are left or have been left with very little income to live on.

I would like to divide my remarks into consideration of survivor benefits, firstly, before retirement and, secondly, after retirement. As far as before retirement is concerned, most employers who have a pension plan in place also have an adequate program of group life insurance. The Institute's position is that, if some minimum level of benefits is deemed to be necessary on death before retirement, then the employer should be permitted to provide it through either group life insurance or the pension plan.

The bill before us requires that the death benefit be paid through the pension plan with no recognition at all of the group life program in effect. We would suggest that, if this approach continues to be left in the bill, many employers may decide to amend their group life insurance program to take account of the death benefit under the pension plan and therefore there would be no net additional benefit to the employee created.

Our preference would be for the bill to allow this benefit to be provided through group life insurance if the employer chooses.

The specific death benefit provided before retirement through the pension plan . . . As a result of the pension reform debate, some 60%-figure has been arrived at as a reasonable consensus figure and we have no particular quarrel with the figure.

• 1020

One of the issues in trying to implement this proposal is to make the death benefit provided under a pension plan progress smoothly during the employee's working career. Under the proposed bill there is a discontinuity which provides 60% of the

[Translation]

déterminées. Le montant de la prestation est de 25 p. 100 du salaire moyen des trois dernières années, avec un plafond.

Personnellement je ne vois aucune indication montrant que les décisions de recrutement et de licenciement des employeurs soient influencées par le coût des pensions.

Le président: Je vous remercie.

M. Blenkarn: Une dernière question . . .

Le président: Monsieur Blenkarn, soyez bref.

M. Blenkarn: Très bien. Tant pis. Je vais céder la place à quelqu'un d'autre.

Le président: Je vous demande pardon?

M. Blenkarn: Je cède la place à quelqu'un d'autre. Peut-être devrions-nous passer au sujet suivant.

Le président: J'invite les témoins à continuer, autrement nous allons manquer de temps.

M. Christie: Un autre sujet important quant à la réforme des pensions est la question des prestations de conjoints survivants avant et après la retraite. Le projet de loi en traite parce qu'un grand nombre de veuves âgées et peut-être aussi de veuves plus jeunes que le décès de leurs conjoints laisse sans revenu se trouvent dans une situation très difficile.

Je vais traiter d'abord des prestations de conjoints survivants avant la retraite et ensuite après la retraite. En ce qui concerne les prestations avant retraite, la plupart des employeurs dotés d'un régime de pension souscrivent également à une assurance-vie collective adéquate. L'Institut considère que si l'on veut garantir un niveau minimal de prestations en cas de décès du conjoint avant la retraite, l'employeur doit être autorisé à y pourvoir soit par le moyen d'une assurance-vie collective, soit par le moyen du régime de pension.

Le projet de loi exige que la prestation de décès soit couverte par le régime de pension sans tenir compte du tout de l'existence éventuelle d'une assurance vie collective. Nous craignons que si cette disposition du projet de loi reste inchangée, un grand nombre d'employeurs décident de modifier leur programme d'assurance collective, pour en déduire la prestation de décès versée au titre du régime de pension, c'est-à-dire que cela n'apporterait aucun avantage supplémentaire net à l'employé.

Nous préférons que le projet de loi permette le versement de cette prestation par l'intermédiaire de l'assurance-vie collective si l'employeur le préfère.

La prestation de décès spécifique préretraite versée par le régime de pension . . . Lors du débat sur la réforme des pensions, on s'est entendu sur un chiffre de 60 p. 100 et c'est une proportion qui nous paraît convenable.

La difficulté qui se pose à cet égard est de faire en sorte que la prestation de décès versée par le régime de pension progresse régulièrement durant la carrière de l'employé. Dans le projet de loi il y a une discontinuité, avec le paiement de 60 p. 100 de

[Texte]

accrued pension benefit on death before the employee is eligible to take an early retirement benefit and provides a rather different benefit after he is eligible for an early retirement benefit, calculated on an actuarial basis as though he had retired on the day before he died and elected a 60% continuance to his spouse. Our feeling is that will create perhaps an unnecessary and undesirable cliff during the course of an employee's working career.

In terms of death benefit after retirement, again this 60% figure is one that seems to have been arrived at through the consensus that has been reached. The bill, as it stands, we feel, is not quite specific about what that is to be 60% of.

There seem to be two options that might be considered. One is known as the 100-100-60 option, which would pay 100% of the benefit while both parties to the marriage are alive; 100% to the employee after the death of the spouse; and only 60% to the spouse after the death of the employee. The other option is the 100-60-60 option, which would pay 100% of a benefit while both parties are alive, reducing to 60% on the first death; that when either of the spouses was alive alone, 60% is what would be paid.

The choice between these two benefits really will depend on the principle underlying this part of the bill. If the consent is that pension benefit credits are a joint marital property and should be split on an equal basis between the two parties to the marriage, then the 100-60-60 option would seem to be the one that should be specified in the bill.

If, on the other hand, you want to allow some modest amount of preference in favour of the employee, then the 100-100-60 option is the one that should be adopted. The 100-100-60 type of option certainly is the one that is most currently popular with employees, because they obviously do not like to see a reduction in their pension when their spouse dies. They are not so worried about the spouse after they die. The 100-100-60 option is also probably easier for the payor of the pension to administer, in that he does not have to check up to see whether the spouse is still alive. The only time that changes is when the employee dies.

Our feeling is that a choice should be made and should be specified clearly in the bill which of these two choices is intended as the minimum standard under the new act.

Credit splitting, Wayne.

Mr. Woods: Right.

Pension credit splitting on marriage breakdown raises a number of problems. First of all, as we all know, the family law in the various provinces is still evolving and a lot of these problems which raise questions have not been resolved. For instance, there is no generally-agreed definition of what constitutes a common-law union. There are other problems as well. One is: At what point should the splitting of the pension credits take effect? As an example, should the benefit earned during the marriage but before the effective date of any legislation be split?

[Traduction]

la pension accumulée au moment du décès, si celui-ci intervient avant que l'employé soit admissible à la prestation de départ anticipé à la retraite, une pension très différente si le décès intervient après l'admissibilité à la préretraite, calculée sur une base actuarielle comme si l'employé était parti à la retraite le jour précédant son décès et avait choisi le versement de 60 p. 100 de sa pension à son conjoint. Nous estimons que cela introduit peut-être une discontinuité inutile et préjudiciable dans le courant de la carrière de l'employé.

En ce qui concerne la prestation de décès après retraite, là encore ce chiffre de 60 p. 100 semble avoir réuni un consensus mais nous estimons que le projet de loi n'indique pas avec suffisamment de clarté sur quelle base ces 60 p. 100 sont calculés.

Deux options semblent possibles. L'une est celle que l'on désigne comme l'option 100-100-60, ou 100 p. 100 de la pension sont versés tant que les deux conjoints sont vivants, 100 p. 100 sont versés à l'employé retraité après le décès de son conjoint et 60 p. 100 seulement au conjoint après le décès de l'employé. L'autre est l'option 100-60-60, où la totalité de la pension est versée tant que les deux conjoints sont vivants, le montant étant réduit à 60 p. 100 après le premier décès, c'est-à-dire que dès que l'un des deux conjoints se trouve seul survivant, il ne touche plus que 60 p. 100 de la pension.

Le choix entre ces deux formules dépend du principe sur lequel on veut faire reposer ce projet de loi. Si l'on veut considérer que les crédits de pension constituent une propriété conjugale conjointe à partager à égalité entre les deux conjoints, alors l'option 100-60-60 paraît s'imposer.

Si, par contre, on veut privilégier quelque peu l'employé par rapport à son conjoint, alors il faut retenir l'option 100-100-60. C'est certainement celle qui a la faveur des salariés aujourd'hui car ils ne tiennent manifestement pas à toucher une pension réduite si leur conjoint vient à décéder. Ils s'inquiètent moins de ce qui arrive au conjoint après leur propre décès. Cette option est également plus facile à administrer puisqu'on n'a pas à vérifier si le conjoint est toujours vivant étant donné qu'il n'intervient de changement dans les prestations qu'au décès de l'employé.

Nous considérons qu'il faut effectuer un changement entre ces deux formules et indiquer clairement dans la loi laquelle des deux constitue la norme minimale.

Maintenant le partage des crédits, monsieur Woods.

M. Woods: Oui.

Le partage des crédits de pension en cas de rupture du mariage pose un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, comme nous le savons tous, le droit familial des diverses provinces continue à évoluer et un grand nombre de ces problèmes n'ont pas encore été résolus. Par exemple, il n'existe pas de définition uniforme du concubinage. Ce n'est pas tout. Un autre problème est de savoir à quel moment doit intervenir le partage des crédits de pension? Par exemple, est-ce que les crédits accumulés durant le mariage mais avant la date

[Text]

We feel that it should not because if any retroactive effect is detrimental to existing plan sponsors and they entered into these agreements before any knowledge of this legislation . . .

Another problem arises when there are benefit improvements applicable to service before the period that is being split, whether it should also be included in the value of the splitting benefit. This also raises questions as to whether the benefit improvements are earned during the period of service where they are related to either before the legislation or before the marriage or whether they are earned at the time they are given.

We feel that these problems should be left to the courts to be determined and that the pension plan sponsor should be protected so if he acts in good faith then he will not be liable for any action on making payments that are not perhaps appropriate.

We also recommend that the calculation of the values involved in the credit splitting—and there are quite a number of technical problems in determining these values—be made in accordance with the recommendations of the Canadian Institute of Actuaries. We will be talking about this a little later, but the institute has published a paper on transfer values without inflation protection and will be producing a subsequent paper dealing with those benefits which have inflation protection.

The final topic in our second category is unisex, and John is going to try to tackle that one.

Mr. Christie: The institute's position is that by providing equal benefits under defined benefit plans and/or by providing equal contributions under defined contribution plans there is no unfair discrimination by sex. The concern we have about the specifics of the bill is that there is an attempt to start a unisex regime in the bill and, while we do not oppose that, because the rest of the country has not yet adopted a unisex regime a full equal benefit or equal contribution approach may not be achieved by the bill, particularly with the earlier vesting and the allowance for the provision of transfer values in a defined benefit plan.

There is no problem in paying to the individual terminating member locked in an RSP an equal lump sum amount when he or she terminates from a defined benefit pension plan. However, when that money accumulates in the RSP and is eventually applied to purchase an annuity, under the present structure of the annuity business sex-distinct rates are applied. So a male and a female both having the same accumulation of \$100,000 in their RSP will end up with different benefits when they purchase them from an insurance company. So equal benefits are not ultimately provided, even though the pension plan may do its best to provide equal benefits. Once the money leaves the pension plan and gets into the group RSP and then

[Translation]

d'entrée en vigueur d'une loi à cette effet doivent être partagés?

• 1025

Nous jugeons qu'ils ne doivent pas l'être car si une telle rétroactivité est préjudiciable aux cotisants à un régime auquel ils ont souscrit avant l'adoption d'une telle loi . . .

Un autre problème qui se pose est de savoir si les améliorations de prestations applicables au service avant la période donnant lieu au partage doivent être incluses dans la valeur des crédits partagés. Un problème corollaire est de savoir si les améliorations de prestations sont acquises durant la période sur laquelle elles portent avant l'entrée en vigueur de la législation ou avant le mariage ou bien si elles n'entrent en vigueur qu'au moment où elles sont octroyées.

Nous pensons qu'il faut laisser trancher les tribunaux et que le cotisant soit protégé s'il agit de bonne foi et que sa responsabilité ne soit pas engagée s'il effectue des paiements qui ne sont peut-être pas appropriés.

Nous recommandons également que le calcul des valeurs en cause dans le partage des crédits—et ce calcul pose toute une série de problèmes techniques—soit effectué conformément aux recommandations de l'Institut canadien des actuaires. Nous en parlerons un peu plus tard mais l'institut a publié une étude sur les valeurs de transfert sans indexation au coût de la vie et en publiera une prochainement concernant les prestations indexées.

Le dernier sujet dans notre deuxième catégorie est le facteur unisex, et John va vous en parler.

M. Christie: La position de l'Institut est qu'en versant des prestations égales au titre de régimes à prestations définies et ou en fixant des cotisations égales au titre des régimes à cotisations définies, on enlève toute discrimination injuste en fonction du sexe. Ce que nous reprochons au projet de loi est qu'il tente d'instaurer un régime unisex—ce à quoi nous ne sommes pas opposés—mais dans la mesure où le reste du pays n'a pas encore fait de même, il risque d'être impossible d'assurer la pleine égalité dans les régimes à prestations ou à cotisations déterminées, d'autant plus que l'acquisition n'intervient pas après le même nombre d'années et que les dispositions concernant la valeur de transfert dans un régime à prestations déterminées varient.

Il n'est pas difficile de répartir à égalité la pension d'un cotisant à un régime de pension à prestations déterminées. Par contre, lorsque cet argent s'accumule dans un régime d'épargne-retraite et sert à acheter une rente, les taux de rendement des rentes aujourd'hui varient selon le sexe. Ainsi, un homme et une femme ayant tous deux accumulé 100,000\$ dans leur REER toucheront des montants différents après l'achat d'une rente auprès d'une compagnie d'assurance. Ainsi donc, même si le régime de pension fait de son mieux pour distribuer également les prestations, le revenu total de chaque conjoint ne sera pas le même. Une fois que l'argent sort du régime de retraite pour être versé dans le REER collectif et qu'il est ainsi

[Texte]

is applied on the annuity market, the equal benefits do not apply.

We should also point out that in the reform discussion many of the arguments for unisex suggest that unisex should be implemented to provide better benefits to females. When unisex is implemented, it will not always provide better benefits to females. Particularly in a defined benefit plan with actuarially adjusted options, in many situations females may be relatively worse off under a unisex approach than they are at present under a sex distinct approach, and we feel you should be aware of that.

• 1030

Now that is the end of our next group of three items. Perhaps we should have questions on them at this time.

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: In each of these three areas you have made a point about retroactivity. I believe that is for benefits which have been earned prior to January 1, 1987. I wonder whether you could just elaborate what the retroactive effect of the bill would be and, since you have mentioned that you oppose retroactivity in principle, what you would suggest?

Mr. Christie: Well the bill essentially will make the unisex requirement retroactive to all benefits whether they accrued before or after January 1, 1987. That will mean that some people may have at present an expectation of a certain level of benefit which will be less after the implementation of the bill than it would have been if there had been no bill. On the other hand...

Mr. McCrossan: Let us say bills on a defined contribution plan.

Mr. Christie: Yes, there will be winners and losers as a result of the bill. Our concern is that it may upset many peoples' expectations when they are close to retirement. We would suggest that if unisex is to be implemented, it should be implemented prospectively only for accruals of benefit after the effective date of the bill, January 1, 1987.

There is another problem, particularly in defined benefit plans. Many old defined benefit plans discriminated in favour of females. These had a normal retirement age of 60 for females, but age 65 for males. I think that is a carry-over from the approach used in Great Britain for many years.

Now if they were to become subject to this unisex régime, then either the females' benefits would have to be significantly reduced or the males' benefits would have to be significantly increased with a substantial impact on cost if the route was to increase the male benefit, and I am not sure that is a desirable outcome of the legislation.

Mr. McCrossan: Can I just take your comments about locked in RSPs. From what you say, it would seem advantageous to every male in a defined benefit plan to quit the day before he retired, take the actuarial value of the pension calculated on a unisex basis into his RRSP, and then go out

[Traduction]

soumis au marché des rentes, il n'y a plus égalité des prestations.

Il convient de signaler également que dans le débat sur la réforme des pensions, il s'agissait d'assurer de meilleures prestations de retraite aux femmes. Une fois supprimée la distinction entre sexes, il n'en résultera pas toujours de meilleures prestations pour les femmes. Dans le cas des régimes à prestations définies et à options ajustées actuariellement, les femmes toucheront des prestations relativement moins bonnes si l'on supprime la distinction entre sexes et nous pensons devoir attirer votre attention là-dessus.

Voilà pour ces trois groupes de sujets. Peut-être souhaitez-vous nous poser des questions maintenant là-dessus.

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Pour chacun de ces trois sujets vous avez insisté sur la rétroactivité. Ce qui est en jeu, je pense, ce sont les prestations acquises avant le 1^{er} janvier 1987. Pourriez-vous nous dire quel serait l'effet rétroactif du projet de loi et, puisque vous êtes opposé par principe à la rétroactivité, que proposez-vous à la place?

M. Christie: Le projet de loi appliquera le facteur unisexé rétroactivement à toutes les prestations, qu'elles aient été accumulées avant ou après le 1^{er} janvier 1987. Cela signifie que certains retraités devront s'attendre à toucher une pension moindre, après l'adoption du projet de loi, que celle qu'ils auraient touchée en l'absence du projet de loi. D'un autre côté...

M. McCrossan: Prenons le cas d'un régime à cotisations déterminées.

M. Christie: Oui, il y aura des gagnants et des perdants par suite de ce projet de loi. Ce qui nous gêne c'est qu'il risque de bouleverser la situation de personnes proches de la retraite. Si le facteur unisexé doit être appliqué, nous suggérons qu'il le soit uniquement aux droits acquis après la date d'entrée en vigueur du projet de loi, le 1^{er} janvier 1987.

Il se pose un autre problème, particulièrement dans le cas des régimes à prestations déterminées. Un grand nombre de ces anciens régimes faisait une discrimination en faveur des femmes qui pouvaient partir normalement à la retraite à l'âge de 60 ans, alors que cet âge était de 65 ans pour les hommes. Je pense qu'il s'agit là d'une survivance de l'approche suivie pendant très longtemps en Grande-Bretagne.

Si la suppression de toute distinction entre sexes devait être appliquée à ces régimes, il faudrait soit réduire considérablement les prestations des femmes, soit accroître celles des hommes, entraînant une augmentation sensible des coûts si l'on retient la deuxième option et je ne suis pas certain que cela soit très souhaitable.

M. McCrossan: Revenons à ce que vous disiez du REER bloqué. D'après ce que vous dites, il serait avantageux pour chaque homme adhérent à un régime de retraite à prestations déterminées d'en sortir la veille de son départ à la retraite, de transférer la valeur actuarielle de la pension calculée sur une

[Text]

and purchase annuities based on an RRSP so that he could avoid the unisex provisions. Is that right?

Mr. Christie: Yes. Our more general concern is that certain legislation is proposed relating to registered pension plans, but that there are other vehicles around like RSPs and RIFFs for retirement savings for which there is very little legislation and people can play games by saving for retirement income through some of these other vehicles if they do not like the rules in here. The rules here are designed to protect employees and provide a good level of benefit, but there is this whole other area, which likely will be much larger under the future tax rules than it is at present, which is totally uncontrolled.

Mr. McCrossan: Okay. Just one more short question. Where there is an existing marriage and a provincially recognized common-law spouse, what does the bill provide? Are there problems in terms of giving benefits twice?

Mr. Christie: The new bill provides that if there is a common-law spouse, that would override any legal marriage in existence. That is not really an actuarial question, but it is going to be difficult . . .

• 1035

Mr. McCrossan: But there is no possibility of having to pay the benefits twice.

Mr. Christie: It certainly is going to create difficulties for the person responsible for administering the plan. He would much prefer to be clearly protected in one way or the other, rather than to have to go out on a limb and guess that he is paying a benefit to the right spouse.

Mr. Frith: On this credit splitting on marriage breakdown, let us assume the following scenario: a civil servant in Ottawa. He is on a 2%, 35-year, 70% defined benefit plan. He is 25. He is happily married, and it lasts 10 years and unfortunately it breaks down. Then he stays single for 10 years, and then he remarries. And let us say that second marriage breaks down. What does this bill provide in terms of . . . ? What happens here? Does he take the first 10 years? It is split. Everybody knows what he came into. Correct? Then in the 10 years in which nobody shares him, his value goes up. Correct? It is not divisible? Now, does the second marriage get the 10 years in which he is single? Is it defined . . . ?

Mr. Woods: Well, you are referring probably to the new family reform law in Ontario. There is a lot of . . .

Mr. McCrossan: Credit splitting under the bill.

Mr. Frith: Would you have to value the plan at the time you got into the second relationship?

[Translation]

base unisexé dans son REER et d'acheter ensuite une rente avec le montant total de manière à éviter les dispositions unisexes. Ai-je raison?

M. Christie: Oui. Ce qui nous préoccupe de manière plus générale est que l'on propose ici une mesure législative applicable aux régimes de pension enregistrés, alors qu'il existe d'autres instruments tels que les REER et d'autres qui ne sont guère réglementés et qui permettent aux gens de trouver une échappatoire pour accumuler des fonds pour la retraite s'ils n'apprécient pas les règles qui s'appliquent aux premiers. Celles-ci sont destinées à protéger les employés et à assurer un bon niveau de prestations mais il y a tout cet autre secteur qui va sans doute gagner en importance par suite du régime fiscal dont il bénéficiera et qui échappe à tout contrôle.

M. McCrossan: D'accord. Juste une dernière brève question. Que prévoit le projet de loi dans le cas d'un employé marié qui vit en concubinage avec une autre femme? Cela n'obligerait-il pas à verser les prestations à deux conjoints?

M. Christie: Le projet de loi dit qu'une situation de concubinage actuelle annule tout mariage précédent. Cela n'est pas vraiment un problème actuariel mais il sera difficile de . . .

M. McCrossan: Mais il est tout à fait impossible de verser les cotisations deux fois.

M. Christie: Cela rendra certainement la vie difficile à la personne chargée d'administrer le plan, car elle préférerait certainement être protégée d'une façon ou d'une autre, plutôt que de courir le risque de verser les sommes en question au mauvais conjoint.

M. Frith: Toujours sur cette question du fractionnement des droits lors de la dissolution du mariage, prenons l'exemple suivant: un fonctionnaire travaillant à Ottawa verse 2 p. 100 de ses revenus dans un régime à prestations déterminées qui lui donnera 70 p. 100 de son traitement après 35 années de service. Il est âgé de 25 ans, se marie, mais malheureusement divorce au bout de 10 ans. Il est célibataire pendant les 10 années suivantes, mais se remarie par la suite. Supposons que son deuxième mariage mène aussi au divorce. Que prévoit le projet de loi en pareil cas? A-t-il droit aux prestations accumulées pendant les 10 premières années? Celles-ci sont fractionnées, n'est-ce pas? Qu'en est-il des 10 années pendant lesquelles il a été célibataire? Est-ce que la valeur de sa contribution augmente? Cette partie est-elle fractionnable? Ou les 10 années pendant lesquelles il a été célibataire sont-elles reportées en aval et s'appliquent-elles au deuxième mariage?

M. Woods: Vous parlez probablement de la nouvelle loi ontarienne sur la réforme de la famille.

M. McCrossan: Je parle du fractionnement des droits aux termes du projet de loi.

M. Frith: Serait-il nécessaire d'établir la valeur des contributions au régime au moment du deuxième mariage?

[Texte]

Mr. Woods: I do not think the bill addresses that kind of situation.

Mr. Frith: Then only the value increase?

Mr. Christie: I think the concept is that benefits accrued during the period of marriage; the benefits that are split. So during that period when he was not married, he hangs on to the whole value of the benefit he accrued during that period. Then you would . . .

Mr. Frith: And you would only get the increase in value of the time when you are living together.

Mr. Christie: Yes.

Mr. Frith: So the administrators would be having a lot of fun. Actuaries are going to be very busy.

Mr. Christie: Yes.

Mr. Blenkarn: A supplementary to that. Unless we have a pretty defined system in here, the managers or the trustees of this pension plan are going to have one hell of a time doing the determination. Are they going to have to get a court order every time? Really, there is no way of protecting yourself. You pay one person and you are stewed by someone else, and . . .

Mr. Christie: It is going to be very difficult for the administrators. There is no question about that. There is a reference in the bill to the administrator having some protection if he pays on the basis of what he believes to be correct. But there is always room for court challenges of that, and the administrator really does not want to have any part of that.

Mr. Frith: Would your recommendation be that perhaps we should put a caveat to this legislation and just indicate that it should be the courts that decide the value? That would simplify things to some extent. Secondly, it might well be that the other caveat should be, though, that you cannot waive the right to a pension credit splitting.

Mr. Christie: I think the way the legislation is written the intent is to place the onus on the courts or the parties to the marriage to inform the plan administrator. But the difficulty is that the poor plan administrator sitting there does not really know what marital status this employee has, and may never be properly informed. Even though he is doing the best job he can, and on the basis of his best knowledge, it may not be right. There may be a common-law spouse out there he has no knowledge of. That is the problem from the administrator's point of view.

Mr. Frith: The problem we had from the other side was that the track record that we had on the Canada Pension Plan, which since 1977, I believe, was divisible . . . only 3% of the people bothered to apply for it on marriage breakdown. We were wondering if that was a problem such that the lawyers were not aware of the fact that the law had been changed in 1977 or . . . So should there be a clause in here that they cannot waive it unless they have been informed? I do not know.

[Traduction]

M. Woods: Je ne crois pas que ce genre de situation soit abordée dans le projet de loi.

M. Frith: C'est donc dire que seule la valeur des contributions augmente?

M. Christie: Il me semble que la valeur des contributions augmente pendant le mariage et ces contributions sont fractionnées. Pendant la période de célibat, notre fonctionnaire s'accumule pour lui seul les contributions versées pendant cette période. Ensuite . . .

M. Frith: L'augmentation de la valeur des contributions ne s'applique que pendant la période de cohabitation.

M. Christie: Oui.

M. Frith: Eh bien, les administrateurs vont s'en donner à coeur joie et les actuaires vont avoir du pain sur la planche.

M. Christie: Oui.

M. Blenkarn: J'aimerais poser une question complémentaire. Si nous n'établissons pas clairement les modalités du régime, les administrateurs et les fiduciaires de ce régime de pensions vont avoir énormément de difficulté à fractionner les droits. Va-t-il falloir chaque fois obtenir l'ordonnance d'un tribunal? En fait, il n'y a aucune façon de se protéger. On verse à une personne et ensuite, on se fait avoir par la personne suivante, et ainsi de suite.

M. Christie: Il est certain que les administrateurs seront confrontés à de nombreux problèmes. Le projet de loi stipule que les administrateurs seront protégés dans une certaine mesure s'ils fixent le montant des versements en se fondant sur des renseignements qu'ils estiment exacts. Cependant, cela pourrait faire l'objet de poursuites judiciaires, ce que voudront sans doute éviter les administrateurs.

M. Frith: Croyez-vous qu'il faudrait formuler une mise en garde dans le projet de loi et indiquer tout simplement qu'il appartient aux tribunaux de décider de la valeur, ce qui simplifierait quelque peu les choses? Deuxièmement, il faudrait peut-être interdire aux intéressés de refuser le fractionnement des droits à la pension?

M. Christie: Je crois que l'objet du texte de loi est de confier aux tribunaux, ou aux parties au contrat de mariage, la responsabilité d'informer l'administrateur du régime. Toutefois, le pauvre administrateur dans son bureau ne connaît pas toujours l'état-civil de son employé, et peut-être ne l'apprendra-t-il jamais. Bien qu'il fasse de son mieux, ses décisions ne sont peut-être pas les bonnes du fait qu'il n'est pas bien informé. Son employé peut, par exemple, avoir un conjoint de fait et si l'administrateur ne le sait pas, cela constitue un véritable problème.

M. Frith: Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, qui peut être fractionné depuis 1977, je crois, seulement 3 p. 100 des personnes admissibles ont demandé le fractionnement des droits après la dissolution du mariage. Ce n'est pas brillant et nous nous sommes demandé si les avocats avaient pris connaissance des modifications apportées à la loi en 1977. Faudrait-il inclure une disposition interdisant le refus de se prévaloir de ce droit, sauf si les intéressés ont été prévenus? Je ne saurais dire.

[Text]

Mr. Blenkarn: What happens when you have a long period to go before retirement; you know, a young person who separates . . . ? Now you have vesting in two years; but that does not give you any money if a person quits, goes to another job, on another job. How do you protect that spouse of 35 years ago, who presumably has a minor interest in a pension, when that pension comes into play? They do not have any interest until the pension comes.

• 1040

The Chairman: Okay. Let us have the answer, and then we can go to Mr. Blenkarn on his time.

Mr. Blenkarn: I do not have a question, Mr. Chairman. You are causing problems here.

The Chairman: I am not the problem.

Mr. Kempling: Mr. Chairman, if you can maintain control over Mr. Blenkarn you are a genius.

Mr. Blenkarn: You are holding up the meeting, Mr. Chairman.

Mr. Woods: I think one of the main problems here is that we have a jurisdictional issue. I think what was intended in the legislation was to allow a pension plan to provide for a payment or a splitting of pension credits and not determining how that should be done. We are seeing two different approaches in the various provincial family acts. One is to determine a lump sum amount, which is the Ontario approach, and the other is to determine that a certain amount of benefit is payable to the spouse at a later date, and thereby the pension plan would have an obligation to pay a benefit.

It gets very complex when you start talking about arriving at a lump sum value of a pension benefit under a defined benefit plan. For instance, suppose the courts determine that the value of half of the benefit is \$50,000 and the employer has \$75,000 in the kitty for that pension benefit and does not agree with that \$50,000. What happens? If he pays that \$50,000 out, he has only \$25,000 left. Does he provide \$25,000 worth of benefit, or does he provide half of the benefit he has promised?

There are quite a number of issues. What we are saying is that we are sort of on the threshold of trying to solve them with the various provincial jurisdictions. I feel personally that we need some more time to let the dust settle to come to an appropriate means of credit splitting.

Mr. Frith: Would you not agree that if you are a Member of Parliament who is pensionable you had better not go through a divorce?

Mr. Kempling: Yes, but for another reason.

The Chairman: Mr. Blenkarn, would you like to proceed with . . . ?

Mr. Blenkarn: I would like to go on to the next section.

The Chairman: I am sorry, Mr. Young, I did not see you. Go ahead.

[Translation]

M. Blenkarn: Qu'est-ce qui arrive dans le cas d'un jeune qui se sépare de son conjoint, mais qui ne prendra pas sa retraite avant bon nombre d'années? Actuellement, le droit à la pension est conféré après deux ans, mais aucun versement n'est possible si l'intéressé passe sans cesse d'un emploi à un autre. Comment protéger le conjoint, 35 ans après, qui présument détenait une fraction du droit à la pension, au moment où celle-ci est versée? C'est en effet au moment du versement de la pension que les problèmes se présentent.

Le président: Bien. Donnez-nous la réponse et ensuite M. Blenkarn aura droit à son temps de parole.

M. Blenkarn: Je n'ai pas de question à poser, monsieur le président. Vous êtes la source de nombreux problèmes ici.

Le président: Ce n'est pas moi qui en suis la source.

M. Kempling: Monsieur le président, si vous arrivez à maîtriser M. Blenkarn, vous êtes le phénix de ces bois.

M. Blenkarn: Vous retardez cette réunion, monsieur le président.

M. Woods: Le principal problème qui se pose dans ce cas-ci, c'est un problème de compétence. D'après la loi, et c'était là le but recherché, je crois, un régime de pensions prévoit le versement ou le partage de points de retraite, sans toutefois en faire le calcul. Or, les diverses lois sur la famille adoptées par les provinces présentent deux façons différentes de procéder. L'une consiste à calculer un montant global, et c'est ce que prévoit la loi en Ontario, et l'autre consiste à préciser qu'un certain montant des prestations seront versées au conjoint à une date ultérieure, obligeant ainsi le régime de pensions à verser des prestations.

Le tout se complique lorsqu'il faut calculer la valeur globale d'une pension de retraite en vertu des régimes à prestations définies. Par exemple, supposons qu'un tribunal juge que la valeur de la moitié d'une pension s'élève à 50,000\$, que l'employeur a 75,000\$ dans sa cagnotte pour cette même retraite et qu'il n'est pas d'accord avec ces 50,000\$. Que se produit-il? S'il verse ces 50,000\$, il ne lui reste plus que 25,000\$. Or, offre-t-il ces 25,000\$ de prestations ou la moitié?

De nombreuses questions se posent. En fait, nous sommes sur le point de régler tous ces problèmes avec les autorités provinciales. Personnellement, j'estime que nous avons besoin de plus de temps pour en arriver à nous entendre sur la meilleure façon de partager ces points de retraite.

M. Frith: Ne pensez-vous pas que si, en tant que député, vous avez droit à une pension, vous feriez mieux de ne pas divorcer?

M. Kempling: Oui, mais pour une autre raison.

Le président: Monsieur Blenkarn, voudriez-vous passer au . . . ?

M. Blenkarn: Je voudrais passer au point suivant.

Le président: Excusez-moi, monsieur Young, mais je ne vous avais pas vu. Allez-y.

[Texte]

Mr. Young: Yes. I would just like to pursue that point. Womens' groups, the National Action Committee and others, want this part dealt with precisely for the reasons you spelled out. I mean, the lawyers have not done a very good job of it on marriage breakdown, and many women find themselves, after being homemakers all their lives, at the point of divorce facing retirement without any kind of pension. Whether it is difficult or not, I would like to suggest to you that there has to be an answer to it somewhere. I fully agree with you that the bill is not perfect in providing a solution, but I do not think it can be dismissed just because it is simply too difficult to administer or it could place the plan administrator in a difficult position.

I think the political reality is that it has to be dealt with by this committee and by the House. If you guys are smart, you would come up with a solution pretty fast or you might get stuck with something you do not think you can live with.

Mr. Christie: Okay. I do not think we are indicating any type of opposition to the principle of credit splitting; we are merely indicating that there are a lot of practical difficulties. I think the bill, by addressing the issue clearly and then suggesting that it be settled by the courts or the parties to the marriage, is probably going as far as it reasonably can. The difficulty is that with a lot of those marital relationships today, the administrator is not aware of whether there is a common law spouse or whether there is a legal spouse even in many cases. I am not sure just how you go about making the administrator aware of that.

Mr. Young: Well let me just spell out the problem as it has been expressed to me. You have someone who has been in a marriage, say, for 25 years. The kids are up. Suddenly there is nothing to hold that marriage together, so it breaks down. The woman is left in a position where she has absolutely no job skills to go into the market. She suddenly decides to hell with this, I want to get on with my own life here. A sharp lawyer acting on behalf of the husband sits down and either ignores the pension entitlements or talks her into taking a lump sum payment. The woman at this point is so frustrated she just wants to get on with her own life and will accept anything. This creates a huge problem for the individual who faces age 65 with absolutely no pension entitlement except what she may be able to earn in the workplace, and it is a very short work life.

• 1045

Mr. Christie: I think perhaps one of the ways in which the problem could be addressed would be to encourage a greater awareness among all women of their rights under pension plans and under CPP. This can be done by increased communication and by making everyone much more aware of it and of how valuable these rights are in some general sense.

[Traduction]

M. Young: Merci, monsieur le président. J'aimerais continuer sur cette même lancée. Les groupes féministes, le Comité national d'action, ainsi que d'autres groupes, veulent que cette partie soit réglée pour les mêmes raisons que vous avez citées. Il faut bien l'avouer, les avocats ne s'en sont pas préoccupés lors de la rupture du mariage, et de nombreuses femmes, après être restées au foyer toute leur vie, au moment où elles divorcent, se trouvent sans pension de retraite pour assurer leurs vieux jours. Même si la situation est délicate, permettez-moi de vous dire qu'il faut trouver une réponse à ce problème. J'en conviens avec vous, ce projet de loi n'offre pas de solutions idéales, mais je ne pense pas que l'on puisse l'écartier tout simplement parce que ce serait trop difficile à administrer, ou parce que l'administrateur du régime se trouverait en mauvaise posture.

Il faut absolument que ce Comité et la Chambre s'attaquent à ce problème. Si vous êtes intelligents, vous feriez mieux de proposer une solution très rapidement, ou vous pourriez vous retrouver coincés avec quelque chose qui vous mettrait dans une situation invivable.

M. Christie: Bien. Je ne crois pas que nous nous opposons sous quelque forme que ce soit au principe même du partage des points de retraite; nous nous contentons simplement de vous dire que les difficultés d'ordre pratique sont nombreuses. Je crois que le projet de loi, en énonçant clairement le problème et en proposant que cette question soit réglée par les tribunaux ou par les conjoints, va vraisemblablement aussi loin qu'il le peut. De nos jours, les rapports entre conjoints sont tels, que l'administrateur ne sait pas si le conjoint est un conjoint de fait ou un conjoint légitime dans de nombreux cas et c'est là où le bât blesse. Je ne sais pas comment nous pourrions le faire savoir à l'administrateur.

M. Young: Permettez-moi de vous indiquer le problème tel qu'il m'a été rapporté. Prenons quelqu'un qui est marié depuis 25 ans. Les enfants ont quitté la maison et tout d'un coup, plus rien ne retient ce mariage et c'est la rupture. La femme n'a aucun métier et ne peut donc trouver d'emploi. Elle décide tout d'un coup que la situation a assez duré et qu'elle veut vivre sa propre vie. Un avocat rusé, agissant pour le compte du mari, fait totalement fi des droits de pension ou convainc l'épouse d'accepter un paiement forfaitaire. Rendue à ce point-là, l'épouse est tellement frustrée qu'elle veut avant tout reprendre le cours de sa vie et acceptera donc n'importe quoi. Cela crée un énorme problème pour la femme qui arrive à l'âge de 65 ans sans aucun crédit de pension sauf ce qu'elle aura pu accumuler en travaillant pendant très peu d'années.

M. Christie: Nous pourrions peut-être régler le problème en partie en sensibilisant davantage les femmes aux droits qu'elles ont en vertu des régimes de pensions et en vertu du RPC. On peut y arriver en améliorant la communication et en faisant mieux comprendre la valeur réelle de ces droits.

[Text]

Mr. Young: I think women are becoming much more aware. This is why the provision is in the bill.

Mr. Christie: Yes. The bill will certainly help. Some of the disclosure requirements, which will require a specific benefit statement to be issued to the spouses of the plan members, will also help in this area. Then they will at least see something on a regular basis to indicate there is a pension benefit being built up in this plan.

Mr. Woods: I practise in Ottawa and the Ontario Family Benefits Act has just come out, as you probably know. The lawyers are now very aware of the value of these pension benefits and are trying to deal with them. We are getting inundated with requests for making these calculations.

I think people are very aware of it now, at least in Ontario. In the past, I am not quite sure what the Family Benefits Act provided for. Perhaps it did not provide for a splitting of pension credits, as it now does. I do not know.

I think there is an awareness and will be a greater awareness as the various provincial jurisdictions come out with their family law.

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: A question was asked by Mr. Young. I wonder if you have some suggestions about it. How would you suggest the administrator of the pension plan be protected? Do you have in mind a mechanism for protecting the administrator against this sort of a problem? Can you help us with your thoughts on this particular issue?

It is not something that is brand new. The problem has been around for a number of years. I have had people in my constituency office over the past 18 months with this sort of a problem. Have you any thoughts, based on your experience here?

Mr. Christie: One approach might be for the administrator, before anything gets paid out of the plan in respect of a member, to have the member sign a form that states he has no spouse, if this is the case, or yes, he does have a spouse and here is the spouse's name. This puts the onus on the member. If he does not want to disclose the existence of a spouse, I do not see there is any way for the administrator to send out some investigative service to find out whether there is a spouse or not.

It seems to me it is a practical problem in today's society of how to go about looking for spouses.

Mr. Redway: Based on the experience to date, you are not aware of a way of protecting the administrator other than by dealing with the whole matter through a court and having the court make an order . . .

Mr. Christie: Yes.

[Translation]

M. Young: Je crois que les femmes sont de plus en plus sensibilisées. Voilà pourquoi cette disposition figure dans le projet de loi.

M. Christie: Oui. Le projet de loi aidera certainement. Certaines des exigences de divulgation seront aussi très utiles en obligeant la remise aux conjoints des participants au régime d'une déclaration très précise sur les prestations. Les conjoints recevront donc, tout au moins, de façon régulière un bilan des crédits de pensions qui s'accumulent dans le cadre du régime.

M. Woods: Et je pratique le droit à Ottawa et, comme vous le savez sans doute, la *Ontario Family Benefits Act* vient d'être adoptée. Les avocats sont maintenant parfaitement conscients de la valeur de ces crédits de pension et agissent en conséquence. Nous sommes inondés de demandes de personnes qui veulent que nous fassions ces calculs.

Je crois que les gens en sont très conscients maintenant, du moins en Ontario. Je ne sais pas au juste ce que prévoyait la *Family Benefits Act* par le passé. Elle ne prévoyait peut-être pas le fractionnement des crédits de pension, comme c'est le cas maintenant. Je n'en sais rien.

La population est déjà sensibilisée et le sera de plus en plus au fur et à mesure que les provinces modifieront leurs droits de la famille.

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: M. Young a posé une question. Je me demande si vous avez des suggestions à nous faire à cet égard. Quelle protection recommanderiez-vous pour l'administrateur du régime de pensions. Songez-vous à un mécanisme qui permettrait de protéger l'administrateur contre des problèmes de ce genre? Pouvez-vous nous faire part de vos idées sur cette question?

Ce n'est pas un problème nouveau; il existe depuis un certain nombre d'années déjà. J'ai reçu dans mon bureau de circonscription au cours des 18 derniers mois des personnes qui faisaient état de ce genre de problème. Pouvez-vous nous faire des suggestions en fonction de votre expérience?

M. Christie: L'administrateur pourrait, avant de verser des prestations à un cotisant, demander à celui-ci de signer une déclaration selon laquelle il n'a pas de conjoint ou, s'il en a un, d'indiquer son nom. La responsabilité incombe donc au cotisant. S'il ne veut pas divulguer l'existence d'un conjoint, je ne vois pas pourquoi l'administrateur chargerait un service d'enquête de vérifier l'existence du conjoint.

La recherche d'un conjoint constitue un problème d'ordre pratique dans la société moderne.

Mr. Redway: Malgré votre expérience, vous ne connaissez pas d'autres moyens de protéger l'administrateur sauf en demandant aux tribunaux d'émettre une ordonnance . . .

M. Christie: Oui.

[Texte]

Mr. Redway: —that is binding regardless of whether there is a spouse floating around or not. Is this what you are saying?

Mr. Woods: The act could provide that, if the administrator acted in good faith with the knowledge he had, he not be liable for making payments that should not have been made. Perhaps such protection . . .

Mr. Redway: This is not very helpful for Mr. Young's housewife of 50 years who is suddenly divorced and now has to look to her former spouse, who is with no money or who has been shunting it off to a common-law spouse or something and now has to try to collect from it. There is no way you are going to be able to . . .

Mr. Christie: The person who really has to have the responsibility, I think, is the spouse who wants a share of the pension. He or she is the only individual who knows he or she exists in the spousal relationship. Therefore, if he or she is aware that there is an entitlement because of the other party to the marriage being in a pension plan, he or she should know to go to the administrator of that plan and say they want their share. He or she clearly has the direct interest in making the administrator aware of his or her existence.

• 1050

I think the individual has to be made aware that she has certain rights and made responsible for telling the administrator that she is around.

Mr. Redway: And if she does not, the administrator is off the hook, is what you are saying.

Mr. Woods: I guess what we are saying is there is no easy answer to that question. It is something that we are going to have to collectively . . .

Mr. Redway: You are going to leave it to us to make the easy answer.

Mr. Frith: This is another reason to push it towards money purchase.

Mr. Woods: Money purchase simplifies the calculation.

Mr. Christie: It simplifies the calculation, but it still does not do anything for the spouse who does not stand up to be counted, because the whole money purchase balance would go to the employee.

Mr. Redway: And all those happily married people who think they know what their pensions are—it suddenly disappears, as has been pointed out, and their benefits disappear. I think you said 95% of the pension plans today are defined benefit plans; you cannot tell me that most of the people in this world are going to be happy to suddenly switch to a money purchase plan. Not in my experience.

Mr. Brisco: I have been listening to this debate. Based on the experience of living in a single industry community with formerly a large number of employees, a lot of those families being old world—being Italian, Portuguese, whatever—where

[Traduction]

M. Redway: . . . qui soit contraignante indépendamment de l'existence ou de l'inexistence d'un conjoint. Est-ce ce que vous nous dites?

M. Woods: La loi pourrait stipuler que l'administration n'est pas responsable d'avoir versé des prestations qui n'auraient pas dû l'être si elle a agi de bonne foi, compte tenu des renseignements dont elle disposait. Une telle protection pourrait peut-être.

M. Redway: Cela n'aide guère l'épouse de 50 ans dont parle M. Young qui se retrouve soudainement divorcée et qui doit essayer de retracer son ancien conjoint pour obtenir sa juste part alors que son conjoint n'a pas le sou ou qu'il fait vivre un conjoint de fait. Vous ne pourrez absolument pas . . .

M. Christie: La responsabilité doit incomber, je crois, au conjoint qui réclame sa part de la pension. Personne d'autre ne connaît son existence. Si donc l'un des conjoints sait qu'il a des droits, du fait que l'autre a cotisé à une caisse de retraite, il devrait se faire connaître auprès de l'administration de cette caisse de retraite et réclamer sa part. Ce conjoint a donc très clairement intérêt à effectivement se manifester auprès de l'administrateur de la caisse.

Les conjoints doivent donc connaître leurs droits, et c'est ensuite à eux de se manifester.

M. Redway: Dans le cas contraire, la caisse de retraite est donc déchargée de toute responsabilité, si je vous comprends bien?

M. Woods: Ce que nous voulons surtout dire, c'est qu'il n'y a pas de solution simple à ce problème. Il faudra que nous y réfléchissions ensemble . . .

M. Redway: Vous allez nous laisser la responsabilité de la solution.

M. Frith: Voilà donc encore une autre raison de donner plus d'importance au régime à cotisations définies.

M. Woods: Cela effectivement simplifie les calculs.

M. Christie: Certainement, mais cela ne résout pas le problème de ce conjoint qui ne se manifeste pas, et l'intégralité de la retraite est alors versée à l'employé.

M. Redway: Et quand je pense à tous ces couples heureux, qui pensent déjà à leur retraite . . . Dans un cas comme celui-là, cela ne marche plus, et le conjoint en question ne touche rien du tout. Vous avez dit que 95 p. 100 des régimes de pensions, aujourd'hui, sont des régimes à prestations déterminées; ne venez pas me dire que tous ces gens seront ravis si on leur impose un régime à cotisations définies. Pas que je sache.

M. Brisco: Voilà un moment que j'écoute cette discussion. Je viens d'une ville où une partie importante de la population est employée par une seule entreprise, et il s'agit de familles d'Italiens, de Portugais, où la femme qui reste à la maison ne

[Text]

the housewife, the homemaker, really does not have too much knowledge of what her husband has invested for them, or for himself.

It seems to me that through company record-keeping and so on, that an annual statement could go out to both spouses, advising them annually of their rights and where that pension plan is. If you lay that responsibility on the shoulders of the individual, you will find that you run into the same circumstance that every Member of Parliament runs into. Until it directly affects me, I do not know what is out there for me. It has to affect me first before I make inquiries.

You can take a full page ad once a month and run that ad in the paper and the people who are not affected are not going to read it. The day they are affected, they are going to be knocking on your door. I suggest the responsibility should lie with the employer administrator rather than with the spouse.

Mr. Christie: I think some responsibility certainly can lie with the employer administrator to do as good a job as he can in informing the employee and the spouse of the pension accruing. I would expect that in the type of community you have just described, the employer would likely manage to make contact with about 100% of the spouses, because everyone knows everyone else.

However, when you are dealing in a much larger cosmopolitan centre, such as Ottawa or Toronto or Montreal or Vancouver, the employer-employee relationship is much less direct. Most employers have relatively little knowledge of the marital situations of their employees . . .

Mr. Brisco: It is easier to hide a common-law spouse.

Mr. Christie: —and they would not be able to keep track of the spouses. Even if their responsibility was put on the employer to do his best and even if he was trying to do his best, he would not be aware of the existence of many spouses unless the employee told him.

Mr. Brisco: I see. Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. McCrossan): Could we move on to the next question? I think we should seek some sort of disposition from the committee since our next witness is due to start at 11 a.m.; whether we could try and move through reasonably rapidly and might extend this session by, say, five or ten minutes at the most, to be fair to the next witness.

The next witness appears to be agreeable to that but I would like to run through their agenda, if possible. Do you want to make your presentation on uniformity and retroactivity?

Mr. Woods: The Institute urges that the pension benefits legislation across Canada be uniform. We also recommend that where it is not possible, the legislation where the majority

[Translation]

sait très souvent pas ce que son mari a cotisé, pour le couple ou pour lui-même.

Je pense que l'on pourrait exiger de la comptabilité de l'entreprise en question qu'un relevé annuel soit envoyé aux deux conjoints, afin de leur rappeler quels sont exactement leurs droits, à l'égard de cette caisse de retraite. Si vous vous contentez de faire confiance aux personnes individuelles, il risque de se passer exactement la même chose que dans le cas de la plupart des députés. Tant que je ne suis pas directement concerné, je ne sais vraiment pas exactement où en est ma caisse de retraite. Je ne commence vraiment à m'en inquiéter que lorsque je suis directement concerné.

Vous pouvez même faire une page de publicité mensuelle dans les journaux, et tant que les gens ne sont pas directement concernés, ils ne la liront pas. Ce n'est que lorsque la question se posera directement à eux qu'ils viendront frapper à votre porte. Je pense que c'est donc au côté patronal, ou à l'administrateur de la caisse de retraite plutôt qu'au conjoint que ce genre de responsabilités incombent.

M. Christie: On pourrait effectivement attendre de l'administrateur ou de l'employeur qu'il fasse de son mieux pour informer son employé et sa conjointe de ses droits à la retraite. Dans le genre de collectivité dont vous venez de nous parler, où en général tout le monde connaît tout le monde, l'employeur pourrait certainement contacter et informer 100 p. 100 des conjoints concernés.

Mais lorsque l'on pense à ces plus grandes villes, Ottawa, Toronto, Montréal ou Vancouver, les liens entre employeur et employé sont beaucoup plus lâches. Dans la plupart des cas, l'employeur ne connaît pas exactement la situation familiale de son employé . . .

M. Brisco: Il est effectivement facile de cacher une concubine.

M. Christie: . . . et dans bien des cas, l'employeur ne pourra pas savoir exactement où se trouve ce conjoint. Même si l'employeur est tenu de faire de son mieux, pour informer un conjoint, à moins que l'employé ne l'avertisse de son existence, il ne saura très souvent rien du tout.

M. Brisco: Effectivement. Merci. Merci, monsieur le président.

Le président suppléant (M. McCrossan): Pourrions-nous passer à la question suivante? Il faut maintenant que le Comité décide comment nous allons procéder à partir de maintenant; nous attendons le témoin suivant à 11h00, et il serait peut-être donc utile de faire diligence, en nous donnant peut-être cinq à dix minutes de plus que prévu, pour ne pas trop désavantager le témoin suivant.

Celui-ci semble d'accord, mais j'aimerais tout de même que nous terminions la liste des sujets que les témoins actuels voulaient aborder. Est-ce que vous voulez maintenant nous parler de rétroactivité et d'uniformité?

M. Woods: L'institut demande instamment que ce soit les mêmes dispositions qui régissent le versement des prestations de retraite, d'un bout à l'autre du Canada. Là où ce ne serait

[Texte]

of plan members... be the legislation which applies to that particular pension plan.

• 1055

Either based on a minimum number or a percentage of members within the jurisdiction, a pension plan could be subject to the legislation. As an example, if there were 100 employees or more in a particular jurisdiction, then that jurisdiction's pension benefits act would apply; or if a certain percentage, such as 5%, of the employees of the pension plan were in a particular province, then that provincial benefits act would apply.

Also, the institute recommends that every effort should be made to avoid retroactive applications of the legislation. For the sake of time, I think that covers our comments on that.

Mr. Christie: Perhaps we could cover all three of the remaining items together and then take questions.

The institute has submitted a separate paper on some of the special problems of multi-employer plans. The general attitude we have to multi-employer plans is that they are special creatures; they are not the same as single-employer plans. Because they are set up with a different administrative structure and usually joint boards of trustees representing employers and employees, there should be some special provisions made for them because of their different characteristics in the administration and management area.

However, as far as the funding of these plans and the rules required for vesting and locking in and so on, we believe that as far as possible they should be treated along the same lines as single-employer plans. But there may need to be some special rules recognizing the particular characteristics of the work force in a multi-employer plan, which is much more transient and has much less association with an individual employer.

Wayne, do you want to talk lastly about transfer values?

Mr. Woods: Yes, I have a few brief comments on transfer values. In July 1985 the Hon. Michael Wilson wrote the institute requesting that we deal with the transfer value issue. The institute subsequently produced a paper in January 1986 dealing with transfer values for non-indexed pensions. There will be a further paper dealing with transfer values for indexed pensions, which we are working on presently.

We feel this transfer value should be a minimum, whereby an employer can give more generous values if he wishes. It should be based on vested benefits and not on non-vested benefits, and it should not affect the financial status of the pension fund. In other words, if the pension fund on a solvency basis was only 50% funded, you do not want to give a transfer value to an employee of 100% of his value and thereby give him a greater equity than the remaining members of the pension plan. Also, the methods should be common to all different calculations, such as credit splitting, such as the termination of the 50% rule, and portability.

[Traduction]

pas possible, on déciderait en fonction de la majorité des cotisants du régime de pensions considéré.

On pourrait s'entendre sur un nombre minimum de cotisants, ou sur un pourcentage à partir duquel l'ensemble du régime de pensions serait assujéti à une seule et même loi. On pourrait décider qu'à partir de cent employés ou plus, relevant tous d'un même ressort, les dispositions légales de ce même ressort s'appliqueraient à l'ensemble du régime de pensions; on pourrait également imaginer que si 5% des employés cotisant à un même régime de pensions habitent la même province, le versement des retraites serait régit par la loi de cette province.

L'institut recommande également que l'on évite à tout prix que les dispositions du projet de loi n'aient une portée rétroactive. Étant donné le peu de temps dont nous disposons je crois que c'est tout ce que nous aurions à dire là-dessus.

M. Christie: Peut-être pourrions-nous rapidement passer en revue les trois derniers domaines qui nous intéressent, et nous pourrions ensuite répondre aux questions.

L'institut a rédigé un exposé séparé sur les régimes de pensions interentreprises. Nous pensons de façon générale que ces régimes interentreprises posent des problèmes tout à fait particuliers. Habituellement ces régimes sont administrés par des conseils de fiducies mixtes, où les employeurs et les employés sont représentés, et nous pensons que l'on devrait prévoir des dispositions spéciales où il serait tenu compte des conditions particulières de l'administration et de la gestion de ces régimes.

Cependant, la réglementation de la capitalisation, de l'acquisition et de l'immobilisation des droits, devrait être la même pour ces régimes que pour les autres. Mais dans ce cas on a affaire à une main-d'œuvre d'un type tout à fait spécial, à savoir une main-d'œuvre très mobile, qui travaille successivement pour plusieurs employeurs.

Voulez-vous, Wayne, parler du transfert des droits?

M. Woods: Oui, j'ai quelques remarques brèves à faire là-dessus. Au mois de juillet 1985 l'honorable Michael Wilson nous a écrit, pour que l'institut étudie cette question. Au mois de janvier 1986 nous avions donc terminé cette étude portant sur le transfert des droits des pensions non-indexées. Une autre étude suivra, qui portera sur les pensions indexées, nous y travaillons.

L'on devrait fixer un seuil minimum pour ces montants transférables, ce qui laisserait ensuite à l'employeur toute l'attitude pour se montrer plus généreux, s'il le désire. Le calcul des montants transférables devrait être fait en fonction des droits acquis, et de telle façon que la solvabilité de la caisse n'en soit pas modifiée. Autrement dit, si la caisse est provisionnée à 50 p. 100, il ne serait pas juste, à l'égard des autres cotisants du même régime, de transférer 100% de la valeur des droits. Le même principe, et la même méthode de calcul devraient s'appliquer dans tous les cas: qu'il s'agisse de partage

[Text]

I will leave for your further reading the other comments we have on transfer values. I guess now, if there are other questions, Mr. Chairman . . .

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: Yes. I am just going to be very brief. Wayne, the difficulty I have . . . I am not disputing any of your remarks on multi-employer plans or on the transfer values, but it is very difficult as legislators for us to be able to give the Solomon advice. I know that at the time even when we were writing our own report we felt that is something let us say an actuary, in conjunction with the unions who are affected by those multi-employer plans, plus the multi-employers should sit down in a room . . . All of them came to us and said whatever you do, it is a very delicate balance, do not upset it; we have worked with this system for years. I think it is very difficult for us, as legislators, to be able to deal with that issue. I do not know what your response is. You have been working with the Department of Finance officials for some time. Can you not come in with a set of recommendations—you have evidently consulted with the affected groups—so that we feel comfortable that is the best possible solution to deal with the issue? That is what this whole area is all about. Some of it is so technical that we really cannot be expected, as legislators, to say, this is the way it should be.

• 1100

In the pension area, we have had to say, come in with the minimum compromise that is acceptable to all parties. That at least is a step forward in terms of the legislation that exists today. I think that should be the route to follow.

I would like your comments on it. We are going to have a hell of a time as a group trying to determine these issues in that way, unless you do something along those lines.

Mr. Woods: First of all, we set up a task force of our members to deal with it. There is a paper on multi-employer pension plans that I think will be of assistance to this committee, which you have copies of.

One thing that we found, talking with people who are knowledgeable in multi-employer plans, is that when you are dealing with things—locking in, for instance. There is no real problem in locking in benefits. So there really was not a big problem in bringing in the multi-employer pension plans.

However, in other areas there were problems and in our paper we have tried to identify them.

Mr. Christie: The paper was written before we saw the draft bill so it does not address specifics in the draft bill. Our understanding of the intent of the draft bill is that they have made special provision for multi-employer plans in certain areas, to allow them the flexibility to recognize their different characteristics and the delicate balance to which you refer. But they have maintained the same general overall structure and

[Translation]

des droits entre époux, de cessation de l'application de la règle des 50 p. 100, ou de tranfert.

Je vous laisserai lire le reste de notre étude sur cette question des montants transférables. S'il y a d'autres questions, monsieur le président . . .

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Oui. Je vais être très bref. Le problème ici, Wayne . . . Je ne veux pas discuter ce que vous nous avez dit sur les régimes interentreprises, ni sur les transferts, mais simplement dire qu'il est difficile pour le législateur de trouver une solution aussi judicieuse que celle de Salomon. À l'époque où nous faisons nous-mêmes notre rapport, nous avons pensé demander à un actuaire, à des syndicats dont les membres cotisent à des régimes interentreprises, et à des employeurs intéressés, de se réunir . . . Ce qu'ils nous ont tous dit, c'est qu'il était très difficile de trouver le juste équilibre, et que si jusqu'ici les choses avaient fonctionné de façon satisfaisante, il fallait surtout veiller à ne rien bouleverser. La situation du législateur n'est donc pas simple. Je ne sais pas ce que vous en pensez vous-mêmes. Je sais que vous en avez, vous-même, discuté avec des fonctionnaires du ministère des Finances. Pouvez-vous nous proposer des recommandations—puisque vous avez consulté tous les groupes intéressés—pour que nous puissions avoir une idée de la meilleure des solutions possibles? Voilà ce qui est en cause. Mais cette question est parfois si technique que nous ne pouvons pas toujours, nous les législateurs, décider de la meilleure solution.

Dans toute cette question des pensions nous avons été obligés de proposer des compromis acceptables pour tout le monde. Cela nous a tout de même permis d'avancer, puisque nous avons maintenant un projet de loi. Voilà donc le principe à suivre.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez. À moins que vous ne soyez d'accord avec ce même principe, je pense que nous allons avoir ici beaucoup de mal à décider.

M. Woods: Nous avons d'abord constitué un groupe de travail. Ensuite nous avons rédigé ce document sur les régimes de pensions interentreprises qui devrait être très utile au Comité, vous en avez des exemplaires.

En discutant avec les personnes qui connaissent cette question des régimes interentreprises, nous avons constaté que, l'immobilisation par exemple, ne posait pas de véritable problème. Au total, il semble tout à fait raisonnable d'inclure les régimes interentreprises.

Cependant, nous avons relevé un certain nombre de difficultés dont vous trouverez l'analyse dans notre document.

M. Christie: Ce document a malheureusement été rédigé avant que nous ne prenions connaissance des premières versions du projet de loi; celles-ci prévoyaient un certain nombre de dispositions permettant de tenir compte du caractère tout à fait spécial des régimes interentreprises, et de la difficulté de trouver cet équilibre dont vous nous parlez. Mais de façon générale les régimes interentreprises, et les

[Texte]

principles to govern multi-employer plans as they have for single-employer plans. We feel that general approach is a good one and should be continued.

There is such a variety of multi-employer plans that it is almost impossible for anyone to write down all the specifics that are required in any bill to deal with the details of each one. So our preference very much is for the approach that has been taken in the bill, to try to give some general outline to the area, realize that it is a special area. Give the superintendent, in conjunction with the actuary to the multi-employer plans and the boards of trustees, some discretion to discuss the specifics of each plan and agree that, yes, they do comply with the intent of the bill.

Mr. Frith: Okay.

Mr. Redway: Are you content with the way the bill reads with respect to the multi-employer plans? Is that what you are saying?

Mr. Christie: I think we are content with the general thrust of the bill, as it relates to multi-employer plans.

Mr. Redway: What problems are there?

Mr. Christie: I think the next witness is going to be referring very specifically to multi-employer plans.

Mr. Redway: I see. Okay.

Mr. Christie: They are also members of the institute.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: You indicated that you were doing or could do some additional work on the credit splitting. And if you did not indicate that, could I suggest that perhaps you do. If you come up with any more brilliant ideas, which could be helpful to the committee, I think we would appreciate having them. In my own opinion, we are going to have to deal with that in this bill.

Mr. Woods: In the committee which I chair, which is liaison committee with government authorities, we have spent considerable time and effort on the issue of credit splitting and it is a very thorny one. We would be quite willing to help you in any way we can.

We also have and are having meetings within our individual firms, trying to deal with the issues as well, in every jurisdiction across Canada.

Mr. Young: If you could come up with a more definitive proposal, this committee would be interested in seeing it, I think.

Mr. Christie: I will try.

The Chairman: Thank you, Mr. Young.

I think there is one final point left, transfer billings.

Mr. Christie: No, I have covered that.

The Chairman: Then that concludes your representation and the questions. I would like to thank you very much for your appearance and the input you have provided to this committee.

[Traduction]

régimes à employeurs unis sont régis par les mêmes grands principes. Nous sommes tout à fait d'accord, et nous pensons qu'il faut continuer dans ce sens.

Il y a toute une gamme de régimes interentreprises très différents, ce qui fait qu'il est très difficile de rédiger une loi qui tienne compte des particularités de chacun. Voilà pourquoi nous sommes d'accord avec la démarche des responsables du projet de loi, à savoir: définir une orientation générale, en comprenant qu'il s'agit ici d'un domaine très particulier. Le surintendant pourrait donc discuter des conditions particulières à chaque régime interentreprise, avec les actuaire responsables et les conseils de fiducie, afin de veiller à ce que l'orientation générale de la loi soit respectée.

M. Frith: Très bien.

M. Redway: Êtes-vous en quelque sorte satisfait de ce que dit le projet de loi sur les régimes interentreprises?

M. Christie: Dans ce domaine nous approuvons effectivement l'orientation générale du projet de loi.

M. Redway: Mais a-t-il alors des problèmes? Et où sont-ils?

M. Christie: Je crois que le témoin suivant va vous parler de façon plus particulière de ces régimes interentreprises.

M. Redway: Parfait.

M. Christie: Ce sont également des membres de notre institut.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Vous aviez annoncé, si je ne me trompe, une autre étude sur le partage des prestations. Si par hasard vous n'en aviez pas l'intention, je pense que ce serait une étude très utile. Je pense que le Comité vous serait extrêmement reconnaissant de le faire profiter de vos lumières. Le projet de loi va certainement nous obliger à en discuter.

M. Woods: À ce comité que je préside, qui est un comité de liaison avec l'administration centrale, nous avons beaucoup discuté de cette question, et je dois dire qu'elle est épineuse. Mais nous serons certainement prêts, dans la mesure de nos possibilités, à vous livrer nos conclusions.

Nous avons également des réunions avec les firmes membres de l'institut, pour voir comment le problème se pose d'un bout à l'autre du Canada.

M. Young: Si vous avez quelque chose de plus précis à nous soumettre, le Comité en sera toujours, je pense, ravi.

M. Christie: Nous essaierons.

Le président: Merci, monsieur Young.

Je crois que nous avons encore un domaine à aborder, celui des transferts.

M. Christie: Non, il en a été question.

Le président: Cela met donc un point final à notre échange de questions et de réponses. Je vous remercie beaucoup d'être venus et d'avoir aidé le Comité dans sa réflexion.

[Text]

• 1105

Mr. Christie: Thank you, Mr. Chairman, for the opportunity of helping you. If there should be other questions that arise during the course of your deliberations in which you feel we can help, please let us know.

The Chairman: Thank you very much.

Gentlemen, the agenda suggests a five-minute recess at this point.

Mr. Blenkarn: Let us have it.

The Chairman: We will adjourn for five minutes and resume at 11.10 a.m.

• 1107

• 1113

The Chairman: Gentlemen, our next witnesses are representatives of The Wyatt Company. Mr. Bruce Rollick is the Vice-President and Director of the company and Manager of the Vancouver office. I think we should have it on record that he is a fellow of the Society of Actuaries and a fellow of the Canadian Institute of Actuaries.

With Mr. Rollick is Mr. Salim Shariff, an actuary located in Vancouver. He is a fellow of the Institute of Actuaries, U.K., and a fellow of the Canadian Institute of Actuaries.

Gentlemen, would you like to proceed?

Mr. Bruce Rollick (Vice-President and Director, The Wyatt Company, Vancouver): Thank you, Mr. Chairman. Good morning, ladies and gentlemen.

I would like to first thank you for the opportunity of appearing before you and making this presentation. We hope we will give you some useful ideas and information that will have some impact on what the final outcome of this legislation looks like. We are certainly going to do our best in the next hour and a half.

In front of you is a book we have submitted which contains, among other things, a description of ourselves and an outline of the topics we wanted to address, plus a letter that we specifically wrote to Barbara McDougall, setting forth our concerns.

The main thrust of this letter was from the point of view of multi-employer and negotiated plans. That is my experience and my background as a consultant and an actuary for the last 20 years.

• 1115

I worked for a large number of these plans and I have some very specific ideas that I am going to give you this morning about the problems I think your legislation is going to create, and hopefully some solutions. I am not sure I can solve them all, but I am going to give you a few ideas.

[Translation]

M. Christie: Merci, monsieur le président, de nous en avoir offert l'occasion. Si vous avez l'impression, au cours de vos travaux, que nous pouvons vous être de quelque utilité, n'hésitez pas à nous contacter.

Le président: Merci beaucoup.

Messieurs, l'ordre du jour prévoit une suspension de séance de cinq minutes.

M. Blenkarn: Alors, allons-y.

Le président: Nous allons donc suspendre nos travaux cinq minutes et reprendre à 11h10.

Le président: Messieurs, nos témoins suivants sont des représentants de *The Wyatt Company*. Nous accueillons M. Bruce Rollick, vice-président et administrateur de la compagnie, directeur du bureau de Vancouver. Je pense qu'il faut signaler pour le compte rendu qu'il est membre de la société des Actuaire et de l'Institut canadien des Actuaire.

M. Rollick est accompagné de M. Salim Shariff, actuaire travaillant à Vancouver. Il est membre de l'Institut des Actuaire du Royaume Uni, et membre de l'Institut canadien des Actuaire.

Messieurs, vous avez la parole.

M. Bruce Rollick (vice-président, administrateur, The Wyatt Company, Vancouver): Merci, monsieur le président. Bonjour, mesdames et messieurs.

J'aimerais d'abord vous remercier de nous avoir invités à comparaître. Nous nous employerons au cours de la prochaine heure et demie à vous exposer des idées et de l'information utiles qui auront, nous l'espérons, un certain impact sur la version finale de la loi.

Vous avez devant vous un document que nous vous avons remis et qui renferme, entre autres choses, une description de notre compagnie, un énoncé des sujets que nous voudrions aborder, ainsi qu'une lettre que nous avons envoyée spécifiquement à Barbara McDougall, dans laquelle nous exposons nos préoccupations.

La lettre portait principalement sur les régimes négociés et d'employeurs multiples. Je travaille dans ce domaine en tant que consultant et actuaire depuis les 20 dernières années.

J'ai travaillé sur un certain nombre de ces régimes, et je me propose ce matin de vous exposer des idées bien précises sur les problèmes que risque d'entraîner votre loi, et de vous suggérer quelques solutions. Je ne prétends pas avoir une réponse à tous les problèmes, mais j'entends vous proposer quelques idées.

[Texte]

Before we get into that, though, we would like to spend a few minutes to give you some thoughts on the topics you have just completed because we had included, if you take a look at the second section, an outline of the things we were going to comment on.

The first item was our letter. The second items, 2, 3 and 4, I think relate in part to the submission made to you by the CIA. I would like to make it clear we do not speak on behalf of the CIA. Our views are in part personal. To a degree, I think they represent a consensus of the actuaries in the Vancouver office and, perhaps to a lesser degree, the actuaries in the Wyatt Company in Canada.

About some of the topics we might have actually some fairly heated discussion, but we would like to give you a few thoughts on items 3 and 4 particularly because I think they are pretty sensitive topics, as I understand it.

One is this withdrawal of surplus issue. It occurs to me that there are two kinds of problems with this withdrawal of surplus. One may be who created the surplus. That kind of issue comes when you have a contributory plan. The other is the tax implications that might concern you. The employer gets tax relief going in and he may or may not be taxed coming out. It depends on his tax status at the time and whether or not it is a terminating operation. I am not sure whether you even worried about that.

You might wish to cast yourselves back 20 years—because this problem did not exist 20 years ago—and find out what happened. How did the problem happen?

Revenue Canada used to have a rule that if you wished to create a registered pension plan then it had to have certain conditions. The plan had to satisfy certain minimum requirements, but, most importantly, the employer had to put money away into an irrevocable trust. You could not get the money out ever.

Along the road the rules changed, and they changed because of essentially one little part of the pension business called executive pension plans. You allowed executive pension plans, and we suggested to Revenue Canada on a number of occasions that there was nothing that much wrong with executive pension plans if you did one thing: you made the employer have a non-discrimination rule so if the employer wants to give Cadillacs to himself then he gives Cadillacs to everybody. It would have slowed it right down to a grind that you could have lived with.

But they did not do that. Revenue Canada did not want to do that for some reason so they continued their procedure of allowing these things. Then they found out that these employers could get around the maximum benefit rules. They funded this trust with enormously conservative contributions and after it had been running for a few years they wound it up. Because it was an irrevocable trust, all the money had to go to the employee. So the employee ended up taking enough money out of this trust to get a benefit that was away bigger than Revenue Canada's maximum benefit rules.

[Traduction]

Mais avant d'aller plus loin, nous aimerions prendre quelques minutes pour vous exprimer notre point de vue sur les sujets que vous venez d'aborder, car, si vous jetez un coup d'oeil sur la deuxième partie de notre document, vous verrez les questions que nous entendions discuter.

Il y avait d'abord notre lettre. Ensuite, les articles 2, 3 et 4 qui se rattachent en partie au mémoire que vous a présenté l'ICA. Je tiens à vous faire remarquer que nous ne parlons pas au nom de l'ICA. Nous vous exposons des idées en partie personnelles. Je pense qu'elles représentent, dans une certaine mesure, le point de vue des actuaires du bureau de Vancouver et, dans une moindre mesure peut-être, le point de vue des actuaires de la compagnie Wyatt au Canada.

Certaines questions sont susceptibles de provoquer des discussions assez animées, mais nous aimerions vous exposer quelques idées au sujet des articles 3 et 4 en particulier, parce que j'estime que ce sont des sujets passablement importants.

Prenons d'abord la question du retrait des excédents. À mon avis, cela pose deux problèmes. Premièrement, la question de savoir qui a créé les excédents. La question se pose dans le cas des régimes contributifs. Deuxièmement, les incidences fiscales en ce qui vous concerne. L'employeur bénéficie d'un allègement fiscal lorsqu'il souscrit à un régime, mais il peut être ou ne pas être imposé lorsqu'il s'en retire. Cela dépend du régime fiscal et de la nature de l'entreprise. Je ne suis pas sûr que vous y avez même pensé.

Vous voudrez peut-être retourner quelque 20 ans en arrière pour voir ce qui a créé ce problème qui n'existait pas dans ce temps-là. Comment le problème est-il apparu?

Revenu Canada avait déjà un règlement prescrivant certaines conditions pour la création d'un régime de pensions enregistré. Le régime devait répondre à certaines exigences minimales, mais ce qui est plus important encore, l'employeur devait contribuer à un fonds de fiducie fermé. L'argent ne pouvait pas en sortir.

Avec le temps, les règles ont changé avec l'arrivée essentiellement de ce qui est convenu d'appeler les régimes de pensions des cadres. Ces régimes ont été autorisés, et nous avons dit plus d'une fois à Revenu Canada qu'il n'était pas foncièrement mauvais, pourvu qu'on remplisse une condition: imposer à l'employeur une clause de non discrimination de sorte que s'il décidait de s'accorder une Cadillac, il devait en accorder une à tout le monde. Cela aurait mis un frein à cette pratique.

Mais pour une raison ou une autre, Revenu Canada n'a pas jugé bon d'imposer cette règle. Le ministère s'est alors aperçu que les employeurs pouvaient ainsi contourner la règle concernant les prestations maximales. Les employeurs contribuaient donc au fonds de fiducie des sommes très modérées et, après quelques années, fermaient le compte. Étant donné qu'il s'agissait d'un fonds de fiducie fermé, tout l'argent devait être versé à l'employé. Celui-ci se retrouvait donc avec des prestations de loin supérieures à la limite prévue par Revenu Canada.

[Text]

So what did Revenue Canada do? They said: Aha! we will fix you; we will undo those irrevocable trusts and we will now make them revocable so the employer will have to take back the money into his income.

Then you started on the idea that maybe an employer should really not be able to fund so they can get more than two years' surplus in these funds. Then it became more of a question that this was the maximum you could have. That idea developed. I do not think that is the right idea, but that is where it came from.

Anyway, a lot of employers, I submit to you probably illegally, changed their plans. They changed their irrevocable trusts to revocable trusts. I think if most of them asked trust lawyers they would have been told that those things would not hold up if any of them were challenged.

I have done this repeatedly because my background is these negotiated plans. Every negotiated plan I serve is an irrevocable trust.

There is one really simple solution. I do not know that I like it, but you could make them all irrevocable trusts and you would not have to worry about surpluses any more. Whether this is a good idea or not I am not going to say. It is a solution. I just think you should reflect on what has happened with the tax system because you are only looking at it because the tax rules were changed over the years, in my opinion.

• 1120

I do not believe that actuaries altered their funding approach when trusts went from irrevocable to revocable. Between you and me, I doubt they would change what they do if you go back to irrevocable. It will not stop employers using surpluses to meet contributions, but it would sure be one quick way of stopping them from removing it. I leave you with that idea.

What ties in a little bit is this indexing of benefits. The federal government really has some powerful weapons at its disposal if it chooses to use them correctly. It seems to me that too often you are taking a club to the employer rather than the carrot. I would like to give you another idea for indexing and a whole host of other things you are hearing about are kind of distasteful benefits that you think might be socially good, but you are being told for one reason or other are not really good ideas.

If you really wish to encourage people to do the right thing, I do not think you can take a club to them. You cannot force people to do what is right. It is really tough to do. But what you can do is encourage them. Why do you not encourage them with the tax act? Why do you not, as an idea, say to them: If you spend money on indexing, you will get a deduction that is bigger than the cost by some number, like 10% more, or 25% more? So if money is spent on indexing, whether it is as a part of the basic plan or a part of an ad hoc process, the employer gets a slightly greater tax deduction.

Mr. Redway: ... a rip-off.

[Translation]

Alors, qu'est-ce que Revenu Canada a décidé de faire? Il s'est dit: eh bien voilà, il faut supprimer les fonds de fiducie irrévocables et les rendre révocables de manière à ce que l'employeur soit obligé de déclarer les fonds au titre de ses revenus.

Puis le ministère s'est dit qu'un employeur ne devrait peut-être pas pouvoir contribuer au fonds de manière à accumuler des excédents représentant plus de deux ans de cotisation. Et c'est ce qui est devenue la limite. Voilà comment le problème a évolué. Je ne dis pas que c'est bien, je dis simplement que c'est de là que vient le problème.

De toute façon, je dirais que de nombreux employeurs ont modifié leurs régimes, probablement illégalement. Ils ont transformé leurs fonds de fiducie irrévocables en des fonds révocables. Si ces employeurs avaient consulté des avocats, ils se seraient fait dire que cette pratique était illégale.

Moi, je l'ai fait à maintes reprises, parce que les régimes négociés sont de mon domaine. Tous les régimes négociés que je gère sont des fonds de fiducie irrévocables.

Il y a une solution vraiment simple. Je ne dis pas que je l'aime, mais si tous les fonds de fiducie étaient irrévocables, vous n'auriez plus à vous inquiéter des excédents. N'allez pas me demander si c'est une bonne idée ou non. C'est une solution. Je pense que vous devriez réfléchir aux transformations qu'a subi le régime fiscal, parce que vous semblez croire que la transformation est due aux modifications des règles apportées au cours des années.

Je ne crois pas que les actuaires aient changé leur méthode de financement lorsque les fonds sont devenus révocables. Entre nous, je doute qu'ils changent de méthode si les fonds redeviennent irrévocables. Cela n'empêchera pas les employeurs de se servir des surplus pour remplir les conditions de contribution, mais ce serait sûrement une façon efficace de les empêcher de retirer les fonds. Je vous laisse y réfléchir.

Il y a une question qui se rattache à celle-là: l'indexation des prestations. Le gouvernement fédéral a à sa disposition des moyens vraiment efficaces s'il veut les appliquer judicieusement. À mon avis, vous vous servez trop souvent du gros bout du bâton pour imposer des choses à l'employeur. J'aimerais vous faire une autre suggestion au sujet de l'indexation et de tout un train de mesures pas toujours populaires que vous estimez quand même bonnes sur le plan social, mais qui ne sont pas perçues comme telles pour une raison ou une autre.

Si vous voulez vraiment encourager les gens à faire les bonnes choses, il ne faut pas les leur imposer. Vous ne pouvez pas forcer les gens à faire ce qui est bien. C'est vraiment difficile. Mais vous pouvez toujours les encourager. Pourquoi ne les encourageriez-vous pas par la voie fiscale? Pourquoi par exemple ne pas offrir une déduction de 10 p. 100 ou de 25 p. 100 de plus que l'argent versé au titre de l'indexation? L'employeur obtiendrait ainsi une réduction d'impôt légèrement supérieure au coût de son programme d'indexation intégré ou non au régime de base.

M. Redway: ... c'est du vol.

[Texte]

Mr. Blenkarn: No, that is what is called a—we call it a tax rip-off.

Mr. Rollick: Well, I am not sure that it is.

Mr. Blenkarn: You cannot ever control it, that is the trouble.

Mr. Rollick: Oh, I think you can control it with some very specific rules on assumptions that have to be used for the costing and what things you will cover.

Between you and me, I think you would actually save a ton of money. I would like to submit that if you did this and got employers to increase benefits to older people particularly, it would have some impact of wiping out your cost of gains and all your other social support systems that cost you a ton of money. A slight encouragement with the tax act might be well worth the marginal cost of the money you spent. Now, I do not have an answer; I cannot lay it out, but I would like to leave you with the idea, because you have this powerful tool that you do not use at all, or seemingly do not use.

Mr. Redway: [Inaudible—Editor] . . . we use it all the time. Very good, Blake.

Mr. Rollick: Well, you may use it in other areas. I have yet to see it here.

Mr. Frith: It is 9,000 pages now. You are going to make it 9,002.

Mr. Rollick: Two well worthwhile pages. You might get a lot of good things out this.

Mr. Blenkarn: That one does not seem to fly, but it is a hell of a good idea, in a way.

Mr. Rollick: Before I go to the other things, is there any question about this idea?

Mr. Young: Yes, a few.

The Chairman: Mr. Young, and then Mr. McCrossan.

Mr. Young: Your last comment about providing some kind of tax benefit to an employer to index plans and that could have an impact on the amount of money paid to GIS recipients and that kind of thing, that does not square, though, with the small percentage of employees who are actually covered by private plans.

Mr. Rollick: I have a hard time with those figures that say a small number of employees are covered by them. I really doubt how anybody accurately gets at that information. I wonder where you get the . . .

Mr. Frith: We went through that discussion, Mr. Chairman. It depends on what you define as a pension. When you take in RRSPs, you do not just take a snapshot view. Of today's working generation you have around 70% coverage—65% to 70%. Were those not the numbers, Paul, we had in there?

Mr. McCrossan: When you consider the spouse's benefits.

Mr. Frith: It is much higher than the other stats.

[Traduction]

M. Blenkarn: Non, c'est ce que nous appelons une perte fiscale.

M. Rollick: Je n'en suis pas convaincu.

M. Blenkarn: Le problème, c'est qu'on n'a pas de contrôle.

M. Rollick: Au contraire, je pense que cela peut être contrôlé grâce à des règles bien précises reposant sur les coûts et les modalités.

Entre nous, je pense que vous économiserez beaucoup d'argent. Si par des mesures fiscales vous encouragez les employeurs à accroître les prestations des plus âgés, en particulier, cela vous permettrait de réduire sensiblement vos coûts et tous les autres programmes d'assistance sociale qui vous coûtent très cher. Un petit allègement fiscal compenserait largement le coût marginal que vous auriez à absorber. Je ne peux pas vous dire quoi et comment faire; je vous demande simplement d'y réfléchir, parce que vous avez à votre disposition un très bon outil que vous n'utilisez pas du tout.

M. Redway: [Inaudible—Éditeur] . . . nous nous en servons tout le temps. Très bien, Blake.

M. Rollick: Vous vous en servez peut-être dans certains domaines, mais pas dans celui-ci.

M. Frith: La loi compte 9,000 pages. Vous allez en ajouter deux autres.

M. Rollick: Peut-être, mais cela en vaudrait la peine. Vous en retirerez de nombreux avantages.

M. Blenkarn: Cela ne colle pas, mais c'est quand même une bien bonne idée.

M. Rollick: Avant de passer à autre chose, y a-t-il des questions à ce sujet?

M. Young: Oui, j'en ai quelques-unes.

Le président: M. Young, ensuite M. McCrossan.

M. Young: Vous venez de dire qu'un allègement fiscal aux employeurs qui indexeraient les pensions réduirait le coût du programme de supplément de revenu garanti et d'autres mesures, mais cet argument ne tient pas, compte tenu du faible pourcentage d'employés bénéficiant d'un régime de pension privé.

M. Rollick: J'ai du mal à accepter qu'on dise qu'il n'y a qu'un petit nombre d'employés visés par les régimes privés. Je doute de l'exactitude de cette information. Je me demande où vous prenez cela . . .

M. Frith: Nous en avons déjà discuté, monsieur le président. Cela dépend de ce qu'on entend par pension. Quand on pense au REER, ce ne sont pas que des approximations. Aujourd'hui, près de 70 p. 100, entre 65 et 70 p. 100 de la population active est visée. N'est-ce pas les chiffres qu'on nous a donnés, Paul?

M. McCrossan: Il faut tenir compte des prestations au conjoint.

M. Frith: La proportion est beaucoup plus élevée que ne le montrent les autres statistiques.

[Text]

Mr. Young: Okay. The other question is on surpluses and pension funds. I do not think anybody would quarrel with surpluses being used for purposes other than just providing increased benefits. I think the real question is: Who do those surpluses belong to? I do not take the view that the surplus solely belongs to the employer. The employee should have some say on how those surpluses are being used. I personally would not have any objection to the employer and employee agreeing to use that surplus for job creation activities, for example.

Mr. Blenkarn: Or reducing their own contributions.

Mr. Young: Yes.

Mr. Blenkarn: In other words, they cut the employee contribution down at the same rate as the employer contribution.

• 1125

Mr. Young: But it surely should not be up to the unilateral action of the employer to decide what happens to the surpluses in the pension fund. I think that is the thing that sticks in people's craws.

Mr. Rollick: I would like to submit to you, sir, that you cannot stop that as long as you allow the structure.

Mr. Young: When Conrad Black steps in and just grabs off 63 million bucks in a pension fund, that makes me extremely nervous, as it does other people. I think the thing we have to be concerned about here is people's confidence in the pension system. It sure shakes your confidence when you see employers stepping in there and just unilaterally grabbing off millions of dollars out of these pension plans.

Mr. Rollick: Let me just continue, then, a little. I understand some proposals are that you will give them a loan. Well, I do not think the loan will work, because they are not after a loan. They are after taking it into their bottom line: profit. So I do not think the loan idea works.

The other thing is as long as you have a kind of plan where the employer is the sponsor, whether it is contributory or non-contributory... the employer can mount a pretty good argument with the current irrevocable trust situation that it is just employer money. Then if he overfunds it, because the actuary is too conservative, he should get it back. They can give you a pretty good argument. In fact, I can give you some good arguments that the refund of surplus has saved firms; kept them alive; and they will say, which is worth more, the pension fund or the employer?

I am just saying that in thinking about this question, if you go back and review the history of the Income Tax Act, the income tax rules and regulations, it may give you a bit of insight as to how you created the problem.

I have another suggestion I made that I am not sure would be palatable, but it is something you may think about. If they want out, I am not sure... you could have a minimum tax coming out, or some level of taxation coming out that at least represents the average tax relief they got going in, and they have to pay the tax whether the company is in a tax-paying

[Translation]

M. Young: Bien. Mon autre question porte sur les surplus et les fonds de pension. Il est, je crois, indéniable que les surplus servent à des fins autres qu'à l'accroissement des prestations. La véritable question est de savoir à qui appartiennent ces surplus. Je ne pense pas qu'ils appartiennent uniquement à l'employeur. L'employé devrait avoir son mot à dire sur leur utilisation. Personnellement, je n'aurais pas d'objection à ce que l'employeur et l'employé s'entendent pour que les surplus servent à des programmes de création d'emploi, par exemple.

M. Blenkarn: Ou à réduire les cotisations.

M. Young: Oui.

M. Blenkarn: Autrement dit, que les surplus servent à réduire les cotisations de l'employé dans la même proportion que celles de l'employeur.

M. Young: Mais l'employeur ne doit absolument pas être le seul à pouvoir décider de l'utilisation des surplus des fonds de pension. Le monde ne peut pas accepter cela.

M. Rollick: Je vous dirai, monsieur, que cela ne changera pas tant que les structures actuelles demeureront en place.

M. Young: Quand Conrad Black peut arriver et prendre 63 millions de dollars dans un fonds de pension, cela me rend extrêmement inquiet, et je ne suis pas le seul. C'est la confiance des gens dans le système des pensions qui est en cause. La confiance des gens doit en prendre un dur coup quand des employeurs décident unilatéralement de prendre des millions de dollars dans leur fonds de pension.

M. Rollick: Permettez-moi de continuer, je vous prie. Si je comprends bien, il est question d'accorder un prêt aux employeurs. Je ne crois pas que cela fonctionne, parce que ce n'est pas ce qu'ils veulent. Ce qui les intéresse, c'est le profit. Je ne crois donc pas que cette idée soit acceptable.

De plus, tant que le régime est administré par l'employeur, que ce soit un régime contributaire ou non, l'employeur pourra toujours avancer l'argument que, comme il s'agit d'un fonds de fiducie irrévocable, c'est son argent. Et si, parce que l'actuaire est trop prudent, l'employeur a cotisé en trop, le surplus lui revient. L'employeur a donc un très bon argument. En fait, je pourrais vous dire que le remboursement des surplus a permis de sauver des entreprises, d'assurer leur survie; ce qui nous amène à nous poser la question suivante: qu'est-ce qui est plus important, le fonds de pension ou l'employeur?

Je vous demanderai de réfléchir à cela, et de remonter un peu dans l'histoire de la Loi de l'impôt sur le revenu, des règles et des règlements, et vous comprendrez peut-être un peu l'origine du problème.

J'ai une autre suggestion à vous faire; elle n'est peut-être pas acceptable, mais je vous demanderai quand même d'y réfléchir. Pour les employeurs qui veulent retirer leur contribution, je ne sais pas, mais... Vous pourriez établir un impôt minimum ou un impôt correspondant au moins en moyenne aux allègements fiscaux dont ils ont bénéficié en souscrivant au

[Texte]

position or not. What we have seen is a lot of companies that got deductions going in and they then go into a loss situation for two, three, four years, have massive losses, remove the money, and pay no tax coming out.

The way the act reads right now, that is a good way to use it. You can hardly blame somebody for using what is there. But I do not believe what you are trying to do . . . well, there is the simple solution, to make the trust irrevocable.

Mr. Blenkarn: What happens if you deem that every contribution, whether it is made entirely by the employer or as a mix between employers and employees, is 50% the employer and 50% the employees?

Mr. Rollick: I think that is a mistake.

Mr. Blenkarn: After all, when you figure a wage package in a negotiation, or an employer figures his cost of employing people, he figures the cost of the pension as part of the employment costs.

Mr. Rollick: Yes, but I think another idea is lost that we would like to comment on. I think it was pointed out this morning, but . . . maybe we can explain the idea.

We believe if you continue with this . . . in fact, it may happen regardless of what you do. I believe in five years the majority of pension plans will be money-purchase, non-contributory, with a minimum-benefit formula.

Let me explain that. You are going to put in a money-purchase plan, because that is going to give you all the money-purchase features. It is going to be non-contributory because of the 50% cost rule and all the problems of administering employee money.

Mr. Blenkarn: What do you mean, "non-contributory"?

Mr. Rollick: The employer is going to put up all the money.

Mr. Blenkarn: He does anyway. He pays the employee at the beginning of the week and the question is whether it is attributable as income or not.

Mr. Rollick: It will be non-contributory. The employee will not make a direct contribution. Nothing will come off his wages.

Mr. Blenkarn: The employee does not make a direct contribution to the Income Tax Act either.

The Chairman: Mr. Blenkarn, order.

Mr. Rollick: It will be non-contributory. There will be no employee deductions, because you can step around all the problems by doing so, or a lot of them. You will then conclude that because that does not provide very good pensions to some people, they will put in a fixed-benefit, minimum-benefit formula on top of it, which says that when people retire, this is what you get as a minimum. If you do not retire, this formula means nothing. The formula will not apply on termination,

[Traduction]

régime; la compagnie serait tenue de payer l'impôt, qu'elle soit ou non dans une situation impossible. De nombreuses compagnies ont profité d'allègements fiscaux en souscrivant à un régime de pension et, après deux, trois ou quatre mauvaises années, après avoir subi des pertes massives, elles retirent l'argent et ne paient aucun impôt.

Les dispositions de la loi actuellement en vigueur permettent cette pratique. On ne peut pas blâmer l'employeur qui veut en profiter. Mais je ne crois pas que les moyens que vous envisagez . . . Il y a quand même une solution simple: rendre les fonds irrévocables.

M. Blenkarn: Qu'arrive-t-il si vous considérez que toutes les cotisations, qu'elles aient été versées entièrement par l'employeur ou par l'employeur et les employés, reviennent à part égale à l'employeur et aux employés?

M. Rollick: Je pense que c'est une erreur.

M. Blenkarn: Après tout, quand on négocie la clause salariale pour une convention collective, ou quand l'employeur calcule le coût de sa main-d'oeuvre, il tient compte du coût du régime de pension.

M. Rollick: Oui, mais je pense que vous oubliez une autre chose. Je pense qu'on l'a mentionné ce matin, mais je pourrais peut-être vous l'expliquer.

Si vous continuez . . . En fait, cela risque d'arriver, quoi que vous fassiez. Je pense que d'ici cinq ans, les régimes de pension seront en majorité des régimes à cotisations fixées d'avance, de type non contributoire, assortis d'une formule de prestations minimales.

Je vous explique. Ce sera des régimes à cotisations fixées d'avance à cause de tous les avantages que cela comporte. Ce sera des régimes non contributoires à cause de la règle de 50 p. 100 concernant les coûts et à cause des problèmes inhérents à l'administration des fonds des employés.

M. Blenkarn: Qu'entendez-vous par «non contributoires»?

M. Rollick: L'employeur sera le seul cotisant.

M. Blenkarn: C'est lui qui paie de toute façon. Il paie l'employé au début de la semaine; la question est seulement de savoir si cela est considéré comme un revenu ou non.

M. Rollick: Le régime sera non contributoire. L'employé ne contribuera pas directement au fonds. Son salaire ne sera pas grevé.

M. Blenkarn: L'employé ne contribue pas directement non plus à la Loi de l'impôt sur le revenu.

Le président: Monsieur Blenkarn, à l'ordre, s'il vous plaît.

M. Rollick: Le régime sera non contributoire. Il n'y aura pas de retenue à la source, ce qui permettra à l'employeur d'éviter tous les problèmes, ou du moins une bonne partie d'entre eux. Comme cela ne donnera pas de très bonnes pensions à certains, vous établirez un taux fixe de prestations, assorti d'une formule de prestations minimales qui assure aux retraités un montant minimum. Pour ceux qui ne prennent pas leur retraite, cette formule ne voudra rien dire. Elle s'appliquera uniquement à la retraite, et jamais dans les cas de cessation

[Text]

death, or any other condition except retirement. We already have a lot of these plans.

Mr. Redway: Unless that minimum is pretty high, you are going to have a big run on . . .

Mr. Rollick: May I just explain why I think this is going to happen? What people have seemingly not understood is that the existing fixed-benefit system, which 95%, we heard today, of people are covered under, is a system which has a different contribution by age. The contribution by age varies and it is very low when you are young and it is very high when you are old.

• 1130

In fact, we have done some tests and if you take out a benefit plan that is about 1% times years of service times final pay, it would make a unit benefit plan. The contribution rate for that is probably something that starts under 2% of pay if you are under 30 and goes to over 8% if you are over 55.

Now, what you are going to do by forcing some of these issues such as portability . . . leave the 50% cost rule aside; if you are going to allow for a person who has two years of credit under a pension plan to withdraw the actuarial value of his pension, he is going to find out, much to his horror, that the pension is worthless, while his employer was saying to him and his union may have been saying to him that they have negotiated X% of pay to his pension plan, that is not what the employee gets. What he probably gets is 1/2% of pay, even for a pretty good plan, and we are going to increase the awareness that young pay for old in the pension system.

To overcome this, the employer is going to be under a lot of heat and so are the unions. Their only out with this is going to be to say to them, let us make this look like it has some value to our young people—some modest value. And they are going to put in a money-purchase plan, and I suspect the money-purchase plans are going to vary the contributions by age.

If you do not, what is going to happen is that while you think you are going to improve the system, you are going to make it much more detrimental, because if you shove money into young peoples' hands without increasing the total pension cost to this country—which I submit you are going to have some trouble doing; you certainly cannot legislate it—the end result is, where does it come from? It has to come from older people. So what you are going to do is put more money into young peoples' hands and less money into older peoples' hands. That is where this legislation you have is taking people. For sure.

I guess we are saying that may not be totally bad. Maybe we have to do a little bit of that. I am just saying the impact of this is going to be, probably in the short run, lesser benefits for older people.

Mr. Young: Well, you said you wanted it to be provocative.

[Translation]

d'emploi, de décès ou d'autres circonstances, quelles qu'elles soient. Il existe déjà de nombreux régimes de ce genre.

M. Redway: À moins que le minimum ne soit assez élevé, il y aura . . .

M. Rollick: Permettez-moi de vous expliquer pourquoi je pense que cela va se produire. Ce qu'on ne semble pas avoir compris, c'est que le système de pension à prestations fixes qui s'applique, selon ce qui nous a été dit aujourd'hui, à 95 p. 100 de ceux qui ont un régime de pension, repose sur une formule de cotisations variables selon l'âge. La cotisation varie selon l'âge; elle est très peu importante au début et très importante pour les personnes âgées.

En fait nous avons fait certaines vérifications; si l'on prend par exemple un régime de prestations qui se calcule à environ 1 p. 100, multiplié par le nombre d'années de service, multiplié par le salaire en fin de carrière,—et on en arrive à une formule de prestation unitaire—le taux de cotisation débute sans doute à moins de 2 p. 100 du salaire pour les moins de 30 ans pour passer à plus de 8 p. 100 une fois dépassé l'âge de 55 ans.

Que va-t-il arriver si l'on veut à tout prix adopter certaines dispositions comme la transférabilité, par exemple, que se passera-t-il si l'on permet à une personne qui a deux ans de crédit de retirer la valeur actuarielle de sa pension? Cette personne se rendra compte, à sa grande horreur, que sa pension ne vaut rien, alors que son employeur et peut-être son syndicat lui avaient bien certifié que x p. 100 de la paye allait au fonds de pension. Or, ce n'est pas cela que l'employé retire. Il retire sans doute un demi p. 100 de son salaire, même dans le cas d'un très bon régime, et la seule chose qui se passera, c'est que les gens se rendront de plus en plus compte que les jeunes paient la pension des plus âgés.

Les employeurs et les syndicats devront se trouver de bonnes explications. Leur seule façon de s'en sortir serait d'en arriver à un système de cotisations définies, qui, c'est certain, fera varier les cotisations selon l'âge.

Sinon, alors que l'on s'imagine que l'on améliore le système, celui-ci se détériorera. En effet, si l'on donne de l'argent aux jeunes sans augmenter le coût total des pensions pour le pays—et je crois que ce sera difficile à faire et vous ne pourrez légiférer à ce sujet—le résultat sera que cet argent devra venir de quelque part, et ce quelque part sera les personnes âgées. Ceux-ci auront moins d'argent, alors que les jeunes en auront plus. C'est certainement dans ce sens que va cette législation, c'est certain.

Nous ne prétendons pas que ce soit tout à fait mauvais, peut-être doit-on s'engager quelque peu dans cette direction, mais ce qu'il faut savoir, c'est qu'à court terme, cela signifiera sans doute des prestations moins importantes pour les personnes âgées.

M. Young: Vous aviez dit que vous vouliez provoquer.

[Texte]

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: He has already covered my point.

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: Well, I was just commenting, Mr. Chairman, that it seemed to me if we do get into that sort of plan, we are going to be under a lot of pressure to provide increased benefits here, through the tax system under the Old Age Security system.

Mr. Rollick: Yes. I submit the pressure will be on the unions to negotiate more money to meet the cost of what is going to happen and on employers to put up more money. It is going to put the pressure on the system. Maybe it has to happen.

For one thing, you cannot have a good pension system without lots of money. It is expensive. I am not saying that is bad; I am just saying, be aware we think that is where this is going. We have approached this from the problem of "Let us not fight, you guys. Let us figure a way around you". And this is the way around.

The Chairman: Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: No questions.

The Chairman: Okay. Carry on.

Mr. Rollick: Thank you, Mr. Chairman. One other thought relating to the prior testimony and we will get on to what we really came here to say.

The *Family Relations Act*. We come from B.C., and B.C. has had a Family Relations Act for, I think, probably longer than most of the other provinces. And what our legislators did—I think fairly wisely, in retrospect, although we were not very keen at the time they did it—is they just made a fairly simple statement that pensions and the value of pensions were part of every individual's family estate.

They then left it to the courts and the actuaries to work out what all that meant and how to divide it up. Now, we have not done a really perfect job of doing that but it is not bad, and there were some initial court cases which did a pretty good job of saying that essentially, the courts could not get at the pension plan sponsors.

Now, we do not have pension benefit legislation in B.C. but this has still worked pretty well. However, the initial court judgment came down and said to the employee, You, Mr. Employee, are the trustee of your spouse's pension. They did not impose any flow-through from the spouse to the pension plan sponsor. But if a spouse obtains a court order against the employee and lodges it with the plan sponsor, then the plan sponsor is liable to ensure proper settlement of the money.

• 1135

We would like to suggest you withdraw all this pension-splitting legislation—it is not going to work, it is going to be one terrible mess—and you encourage all the provinces to enact appropriate family relations acts and to educate the

[Traduction]

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Il a déjà traité de la question que je voulais soulever.

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: Il me semble que si nous nous engageons dans un système de ce genre, on nous pressera d'augmenter les prestations, et ceci par le truchement de la fiscalité et dans le cadre du programme de la sécurité de la vieillesse.

M. Rollick: Oui. Je suppose que les syndicats se verront forcer de négocier de plus gros contrats et les employeurs de verser une part plus importante. Cela mettra le système à dure épreuve, mais peut-être est-ce nécessaire.

Tout d'abord, il est impossible d'avoir un bon régime sans déboursier et je ne dis pas que ce soit mauvais en soi, je dis simplement que c'est la direction dans laquelle nous nous engageons. Nous ne voulons pas qu'il y ait de problème, nous voulons simplement contourner celui-ci. Et c'est la façon de le faire.

Le président: Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Je n'ai pas de questions.

Le président: Très bien, allez-y.

M. Rollick: Merci, monsieur le président. J'aimerais faire une remarque concernant le témoignage précédent, après quoi nous pourrions passer à l'objet de cette réunion.

Je voudrais parler de la *Family Relations Act*. Nous venons de Colombie-Britannique, où nous avons eu une loi sur la relation familiale depuis sans doute plus longtemps que la plupart des autres provinces. Nos législateurs s'y sont pris de la façon suivante—et je crois qu'en rétrospective on peut dire qu'ils étaient fort sages, même si nous n'avons pas aimé cela tellement à l'époque—nos législateurs ont déclaré que les pensions et la valeur de celles-ci faisaient partie du patrimoine familial de chacun.

Ensuite, ils ont laissé aux tribunaux et aux actuaires le soin de faire les calculs et d'étudier la question. Le travail n'était peut-être pas parfait, mais il n'a pas été mal fait et il y a eu tout au début des procès qui ont démontré que les tribunaux ne pouvaient s'en prendre aux administrateurs des régimes de pension.

Il n'existe pas de loi portant sur les prestations de pension en Colombie-Britannique, mais tout a bien fonctionné. La première décision du tribunal prévoyait que l'employé est le fidéicommissaire de la pension du conjoint. Ils n'ont pas imposé de transfert du conjoint à l'administrateur du régime de pension. Cependant si un conjoint obtient une ordonnance du tribunal contre l'employé et se fourvoie devant l'administrateur du régime, ce dernier doit assurer un règlement judiciaire.

Nous proposons par conséquent que vous supprimiez de la loi ce partage des pensions, car cela ne pourra fonctionner et créera beaucoup de problèmes. Vous devriez également encourager toutes les provinces à adopter des lois pertinentes

[Text]

public. Now, it does not take much, let me tell you. Once this law is in effect the lawyers all know about it instantaneously. It creates more legal work than anything else you can do. And do not worry; if they do not know, the actuaries will tell them.

So I really think the solution is not to try to . . . We did not think what you did was that onerous, so we did not even handle it. We thought it was a "may" condition—that a pension plan "may" split. I hope that is how it reads, rather than you "must" split, because if it is "must" I think you have a terrible mess. Somebody has to take you to court right away and challenge the legislation. I submit to you that if a trust has a legal obligation to an employee, you cannot step between that trust and that employee. I am not a lawyer, but that is the issue that I think will have to be tested.

These trusts, these pension plans, do not have any obligation to spouses. They have obligations to employees. In fact, by law they cannot have them. A corporation cannot create a pension plan other than for its employees. Now, I think that is a sensible relationship. The Family Relations Act will do the rest of the job for you if you encourage it.

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: If your law in B.C. creates a trustee relationship or trustee situation with the employee, then it follows that if the employee does not treat that properly under your family law legislation the employee can go off to jail for breach of trust. Is that what happens in B.C., by the way?

Mr. Rollick: No. What in fact happens is that the spouse can go to court and get a court order that directs the plan sponsor to send her or his share of the pension to them directly.

Mr. Redway: What if they are already paying out the benefit to the . . . ?

Mr. Rollick: It would hold the employee liable, I would suspect.

Mr. Redway: And if there was no money there, the spouse gets nothing but the former husband goes to jail.

Mr. Rollick: But you really do not have to worry about it, let me tell you. In every divorce that involves a lawyer, the lawyer will have this thing dealt with so fast—in fact, it is usually the biggest asset that has to be dealt with. There is no evidence that spouses in B.C. are not aware of the benefits of their . . .

Mr. Blenkarn: Do you have a court order maybe that you have to start paying out 25 years from now?

Mr. Rollick: No, no. You can have a court order made to the effect that there is some obligation of the employee to pay to the spouse.

Mr. Blenkarn: Right.

Mr. Rollick: That court order gets lodged with the administrator and has to be held in their files.

Mr. Blenkarn: Right.

[Translation]

en matière de relations familiales et également à éduquer le public à ce sujet. Je peux vous dire que si la loi entre en vigueur sans modification, les avocats le sauront très vite, et cela créera pas mal de travail pour eux. De toute façon, s'ils ne découvrent pas cela eux-mêmes, les actuaires le leur diront.

Par conséquent je crois que la solution n'est pas de . . . nous avions pensé que ce partage des pensions n'était qu'une possibilité et non une obligation, du moins je l'espère, car si tel est le cas, cela créera énormément de problèmes. Il faudra que l'on vous intente des poursuites très rapidement pour défier la loi. À mon avis, si un fonds en fiducie a une obligation juridique envers un employé, vous ne pouvez vous immiscer entre les deux. Je ne suis pas avocat, mais je crois que les tribunaux devront se pencher sur la question.

Ces fonds en fiducie, ces régimes de pension, n'ont aucune obligation envers les conjoints, mais envers les employés, comme le prévoit la loi. D'ailleurs, une société ne peut créer un régime de pension pour d'autres personnes que pour ses employés. C'est raisonnable. La Loi sur les relations familiales (*Family Relations Act*) pourrait régler les autres problèmes, si vous le permettez.

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: Si la loi en Colombie-Britannique prévoit un rapport de fiducie avec l'employé, il s'ensuit qu'en cas de problème, ce même employé peut se retrouver en prison pour abus de confiance au terme de la loi sur la législation familiale. N'est-ce pas ce qui se passe en Colombie-Britannique?

M. Rollick: Non. Ce qui se passe, c'est que le conjoint peut se pourvoir devant les tribunaux et obtenir une injonction obligeant l'administrateur du régime à lui transmettre directement sa part de la pension.

M. Redway: Que se passe-t-il dans les cas où les administrateurs versent déjà les prestations à . . . ?

M. Rollick: L'employé serait responsable, je suppose.

M. Redway: Et s'il n'y a pas d'argent, le conjoint n'obtient rien, mais l'ex-mari va en prison.

M. Rollick: En fait vous ne devriez pas vous inquiéter d'une telle situation, car dans les cas de divorce exigeant un avocat, celui-ci s'en occupe immédiatement, et en fait il s'agit là généralement de l'actif le plus important. Rien ne prouve que les conjoints de Colombie-Britannique ne sont pas au courant des prestations de . . .

M. Blenkarn: Et ces injonctions du tribunal prévoient-elles que l'on va devoir payer dans 25 ans?

M. Rollick: Pas du tout. Elles stipulent, par exemple, que l'employé est obligé de faire le versement à l'autre conjoint.

M. Blenkarn: Bien.

M. Rollick: Cette ordonnance du tribunal est envoyée à l'administrateur et doit être gardée dans leur dossier.

M. Blenkarn: Oui.

[Texte]

Mr. Rollick: At the time they go to make payment they then are aware, and it triggers the question of who to pay.

Mr. Blenkarn: That is for you to pay; you do not pay for . . .

Mr. Rollick: Oh no, you pay the employee. You do not pay the spouse, you pay the employee. But you are aware of their existence, and at that stage you are also aware of who the spouse is. If the spouse is not getting paid . . . I mean, you are not under any obligation to go and find the spouse by any means, but you are aware of the circumstances. If the spouse does not get payment and you then get a court order, you are certainly aware of what it is all about. It is up to the spouse either to receive payment through the employee or seek redress through the courts. And I think that is consistent with the legal structure that exists for pension plans—that they are obligations made between trusts or employers who create trusts and their employees.

Now, you can run the Canada Pension Plan in a different fashion, but I think you are going to have a problem if you try to do it with a section of the Income Tax Act that has very distinct legal arrangements. It was my advice to trustees . . . We have said to them that if this law . . . Well, we did not think it said it was mandatory; but if it comes in as mandatory, the splitting of benefits, we say that before they make one payment under that and split one pension they better take it to court.

• 1140

Mr. Redway: May I just ask you again, then? You are saying the employer, even though they get notice under the court order, is under no obligation to pay the spouse?

Mr. Rollick: The court order will not say that the spouse has the right to receive the payment. The spouse has no right under the plan. All the spouse has . . .

Mr. Redway: They still continue to pay . . .

Mr. Blenkarn: No one has a right under the plan to receive anything until they retire.

Mr. Redway: —to the employee.

Mr. Rollick: Until the employee retires.

Mr. Redway: But when the employee retires, they pay the employee. They do not pay the spouse even though the . . .

Mr. Rollick: That is right. But they might do sensible things like send a copy of the notice to the spouse, send a copy of the retirement notice to the spouse's lawyer. There are all kinds of . . .

Mr. Redway: But there is no legal obligation on them to pay anybody but the . . .

Mr. Rollick: No.

Mr. Redway: —employee once the benefits close. If the employee then runs off with the benefit or what have you the spouse out there has no rights except to chase the husband.

Mr. Rollick: He can only run off with what he has. He cannot run off with the future benefits, you see.

The Chairman: Would you like to carry on?

[Traduction]

M. Rollick: Au moment du paiement ils savent exactement à qui celui-ci doit être fait.

M. Blenkarn: Vous payez. Vous ne payez pas . . .

M. Rollick: Non, on paie l'employé. On ne paie pas le conjoint. On est au courant de leur existence cependant, on sait qui est le conjoint en question. Si celui-ci n'est pas payé . . . en fait, on n'est pas obligé d'aller trouver le conjoint, mais on est au courant de la situation. Si le conjoint n'obtient pas de paiement et que l'on reçoit une ordonnance du tribunal, on sait très bien pourquoi. Le conjoint est payé par l'employé; dans le cas contraire, il peut tenter des poursuites. C'est tout à fait compatible avec la structure juridique des régimes de pension qui prévoit certaines obligations entre les administrateurs du fonds ou les employeurs qui détiennent l'argent en fidéicommis, et leurs employés.

Il est possible de régir le régime de pension du Canada d'une autre manière, mais il est certain que vous aurez des problèmes si vous essayez de le faire en vous basant sur un article de la loi de l'impôt sur le revenu dont les dispositions sont très différentes. Nous avons conseillé les administrateurs . . . Nous leur avons dit que si cette loi . . . Nous leur avons dit que si de telles dispositions en matière de partage des prestations devenaient obligatoires, il vaudrait mieux avant d'agir soumettre d'abord le cas aux tribunaux.

M. Redway: Alors vous dites que l'employeur même s'il reçoit une ordonnance du tribunal n'est pas obligé de payer le conjoint?

M. Rollick: Cette ordonnance de toute façon ne prévoit pas que le conjoint a le droit de recevoir le versement. Aux termes du régime, le conjoint n'a aucun droit. Tout ce qu'il ou elle . . .

M. Redway: Pourtant on continue de payer . . .

M. Blenkarn: Personne n'a le droit de recevoir quoi que ce soit avant l'âge de la retraite.

M. Redway: . . . à l'employé.

M. Rollick: Il faut attendre la retraite.

M. Redway: Mais à la retraite, l'employé peut retirer des prestations, et non le conjoint, même si . . .

M. Rollick: C'est exact. Cependant il se peut que l'on envoie une copie du certificat de pension au conjoint ainsi qu'à son avocat. Il s'agit là de toutes sortes de choses . . .

M. Redway: Mais il n'y a aucune obligation légale de verser à quiconque d'autre que . . .

M. Rollick: Non.

M. Redway: . . . l'employé, dès qu'il a cessé de cotiser. Si l'employé s'enfuit avec les prestations, la seule chose que peut faire le conjoint, c'est de courir après.

M. Rollick: Il ne peut prendre que ce qu'il a et non les prestations qu'il obtiendra à l'avenir, évidemment.

Le président: Voudriez-vous poursuivre?

[Text]

Mr. Rollick: Yes. I think the solution is in getting the provinces to enact . . .

Mr. Redway: Why can he not run off? It is subject to garnishee, is that what you are saying?

Mr. Rollick: Yes.

Okay, can we take a look at the letter and the point in this memo point? When we looked at this from the point of view of this submission, we were primarily looking at the problems of negotiated multi-employer plans. I believe there are three kinds of these plans in general that you might think about.

One is the situation where the union negotiates money. Employer money always has to be negotiated. There may be employee money, but there are not a lot of contributory negotiated plans, but some. There is a situation where the union negotiates benefits and the costs are kind of . . . the employer may fund it, may still run the plan. But even there I submit to you that I am not quite sure I agreed with the earlier comments. I think that even there they negotiate costs. Costs are a very important part of it and I think they are built into the wage package.

We have other plans where they clearly negotiate both costs and benefits at the same time, simultaneously, and there is no doubt that they are doing that. The costs and the benefits are directly linked together.

The first big problem we found was in the eligibility for these programs. We really had problems as to how you . . . Administratively we do not think we can make this work. Let me give you an example. You have this idea that when an employee has so much earnings in a 24-month period, he will become eligible. Well, if you are running a multi-employer plan in the construction industry, as an illustration, who keeps track of it? No one keeps track of a person's earnings. Who is going to step forward and make him eligible? It is not workable in the construction industry, in the food industry, forest industry. It is not possible in a multi-employer plan to keep track of this rule. I think if you are going to go this route, what you had better say is something like, every person represented by the bargaining has to be included in the pension plan and the employers have to make contributions on everybody. Nobody gets left out.

For example, we have a plan with the B.C. Telephone Company in British Columbia, where the union negotiates employer money and the employer contribution is expressed as a percentage of bargaining unit payroll. So in theory we get a conurbation that relates to the payroll of everybody. But the only people who are in the plan are regular, full-time employees. We do not put part-time employees in. It is a contributory plan and there is a good reason. Because they put in 2% a pay, and their own money will more than fund the benefit they are going to earn in the first 10 years of employment, it is a joke to put them in and draw them out. It is a

[Translation]

M. Rollick: Oui. Je crois que la solution serait de faire en sorte que les provinces adoptent une législation . . .

M. Redway: Pourquoi ne pourrait-il s'enfuir avec l'argent? Vous voulez dire que celui-ci pourrait faire l'objet de saisie? C'est cela que vous voulez dire?

M. Rollick: Oui.

Pourrions-nous étudier la lettre et le fond de ce mémorandum? Lorsque nous les avons étudiés en vue de venir faire notre exposé ici, nous nous intéressons principalement aux problèmes des régimes négociés entre plusieurs employeurs. Il existe trois sortes de régimes de ce genre sur lesquels vous pourriez vous pencher.

D'abord, il existe le cas où le syndicat négocie les contributions. La contribution de l'employeur doit être négociée. Lorsque l'employé cotise également, il s'agit d'un régime contributif négocié. Il n'y en a pas beaucoup de ce type. Il existe également le cas où le syndicat négocie les prestations, et les coûts sont . . . il est possible que l'employeur soit responsable de la capitalisation et qu'il administre le régime. Cependant, même dans ce cas, je ne suis pas sûr d'approuver les commentaires qui ont été faits précédemment. Je crois que même dans ce cas, il y a certains frais négociés. Ces frais sont une partie très importante du régime, et je crois qu'ils sont intégrés à tout l'ensemble des conditions salariales.

Il existe d'autres régimes où l'on négocie clairement à la fois les frais et les prestations en même temps puisqu'ils sont intimement liés entre eux.

Le premier problème important contre lequel nous avons buté a été celui de l'admissibilité. Nous nous demandions vraiment comment vous . . . Nous ne croyons pas que cela puisse se faire d'un point de vue administratif. Vous estimez que lorsqu'un employé gagne un certain montant au cours d'une période de vingt-quatre mois il est admissible. Or, si vous administrez un régime de plusieurs employeurs dans le district de la construction par exemple, qui tient compte du salaire? Personne. Il s'agit donc d'un système qui ne peut pas fonctionner dans le district de la construction, dans l'industrie alimentaire, l'industrie forestière. Il n'est pas possible lorsqu'il s'agit d'un régime à plusieurs employeurs de tenir compte de cela. Si vous adoptez un tel système, il conviendrait par conséquent de déduire que tout employé représenté par une unité de négociation doit être inclus dans le régime de pension et que les employeurs doivent verser leur contribution pour tout le monde. En d'autres termes personne ne devrait être exclu.

Ainsi, nous administrons un régime avec la Société de téléphone de Colombie-Britannique où le syndicat négocie la contribution de l'employeur, qui correspond à un pourcentage de la paie pour l'unité de négociation. Par conséquent, en théorie, nous avons une contribution pour chaque employé. Cependant les seuls qui participent au régime sont des employés réguliers à temps plein. Nous n'acceptons pas les employés à temps partiel. Il s'agit d'un régime contributif, et cela l'explique. Étant donné que ces employés à temps partiel versent 2 p. 100 de leur paie et que leur argent financera beaucoup plus que les prestations qu'ils pourraient retirer au

[Texte]

waste of time. They do not get anything out of it of value. They would under your 50% rule, but I submit that if you go with your 50% rule, they are going to find a way to get around it because that employer is not going to put up more money voluntarily to fund the cost of your legislation. So we will find a way to get rid of the employee contribution. We will make it so that the employee contribution does not show up and the 50% cost rule will be meaningless.

We are saying that this coverage of part-time workers under multi-employer plans is not going to work. The best you might do is to require all unions and employers to contribute on behalf of all their members, everybody who . . . and it is not members. I understand the labour law federally—I am not sure, but I think it is the Rand formula—includes people in the bargaining unit who are not necessarily members of the union, which is one of the problems you can have, but you could require the plan to cover everybody who is a member of the bargaining unit, with contributions from the first day of employment.

• 1145

If you are going to do that, you cannot hold off. You cannot wait down the road because no one can monitor it. You might as well require them to pay from the first day of employment—every hour worked, every dollar of compensation, or whatever. That is not really going to be very popular with employers, and I do not even think with the unions, nor will it be to members, I do not think.

I will tell you what they say, that you are destroying my RRSP contribution right; leave me alone; do not put me in there. Let me have my extra RRSP contribution. I am not sure what your big rush is.

I would suggest to you that you do not have to worry about this. Let the union answer this question. It is up to them to deliver good benefits to their members. They have a very quick system. If they do not, they are voted out—most of them. There may be unions that do not have to suffer that fate but . . .

Mr. Kempling: Not all our labour is unionized.

Mr. Rollick: The multi-employer plans mostly will be, although there are going to be some there that are not either. If the multi-employer plan is not governed by a labour union, I really think you have even worse problems trying to control it administratively. So problem one is, as I say, either you have to make it way tighter, or give it up, from our perspective.

Next problem. Maybe we should try to go through them all . . .

Mr. Frith: Tell us where there is no problem.

[Traduction]

cours des dix premières années d'emploi, c'est ridicule de leur permettre de cotiser; c'est une perte de temps, ils ne retirent rien d'une telle opération. Ils retireraient quelque chose si votre règle des 50 p. 100 était adoptée, cependant il y aura une façon de contourner la loi; en effet l'employeur ne voudra pas contribuer davantage pour défrayer le coût de votre nouvelle loi. Par conséquent nous trouvons une façon de ne pas indiquer la contribution de l'employé, et de cette façon cette règle de 50% ne s'appliquera pas.

Nous prétendons que cette couverture des employés à temps partiel relevant de régimes à plusieurs employeurs ne fonctionnera pas. La meilleure chose que l'on pourrait espérer dans ce cas est d'exiger que tous les syndicats et les employeurs contribuent au nom de tous leurs membres. Si je comprends bien, la législation ouvrière fédérale, la formule *Rand* inclut des personnes de l'unité de négociation qui ne sont pas nécessairement membre du syndicat, ce qui est un des problèmes que vous pouvez rencontrer; vous pourriez vouloir que le régime s'applique à tous ceux qui sont membres de l'unité de négociation, qui devrait alors cotiser à partir des premiers jours d'emploi.

Si vous voulez procéder de cette façon, rien ne pourra arrêter la machine, or, tout cela sera très difficile à surveiller. Vous devrez peut-être exiger des contributions à partir du premier jour d'emploi, pour toutes les heures travaillées, ou pour lesquelles l'employé a obtenu une indemnisation. Tout cela ne sera pas très bien vu des employeurs, peut-être même pas des syndicats, ni même des membres.

Je vais vous dire ce qu'on dit, on dit que vous êtes en train de m'empêcher de cotiser au Régime enregistré d'épargne retraite. Vous devriez nous laisser tranquille, vous devriez nous permettre de faire des cotisations supplémentaires. Je ne vois vraiment pas pourquoi vous faites tellement diligence à ce sujet.

Il faudrait moins vous préoccuper de toute cette question, laisser les syndicats lui trouver une solution, car c'est à eux qu'il incombe de prévoir de bonnes prestations pour leurs membres. Le système est très rapide, et si les syndicalistes ne font pas du bon travail, on les met à la porte, sauf dans de très rares exceptions.

M. Kempling: Tous les emplois ne sont pas syndiqués.

M. Rollick: La plupart des régimes regroupant plusieurs employeurs s'adressent à des employés syndiqués, mais pas tous. De plus, si ce genre de régime n'est pas sous la direction d'un syndicat, je crois que vous aurez encore des difficultés encore plus grandes à essayer d'établir un contrôle administratif. Par conséquent, il faut exercer un contrôle encore plus serré ou lâcher prise. C'est comme cela que nous envisageons les choses.

Passons au problème suivant. Nous devrions peut-être le passer tous en revue . . .

Mr. Frith: Dites nous simplement où il n'y a pas de problème.

[Text]

Mr. Rollick: Well, we have not told you where there are no problems. What we have not hit on, there is no problem, we think.

Conflict of interest—we think the whole section has to be thrown away.

Mr. Blenkarn: What section is that?

Mr. Rollick: Section 86. Every one of them has a conflict of interest under your definition. I do not know of any negotiated multi-employer plan that does not have employers sitting on the board, assuming it is joint plan. There are some that are union only, but every union trustee is usually in the plan so he is making decisions on his own benefits, and every employer trustee sits there and he is probably doing a couple of things. He is probably concerned. He may be in the plan but, if not, he is interested in what the union does because quite often union plans drive salaried plans, so although he may sit there and say, do not do that, he is not really saying that. He is saying, do it, do it, do it, because then I will get it. They all have a conflict of interest potentially. I am not sure why you feel the necessity to deal with this at this stage of the law.

Trustees are already governed by trustee law. They are personally liable for every cent they have. I do not know why you are worrying about this issue on all these trusts. They should have been advised by a lawyer that if you do not conduct yourself as a trustee "independent of whom you represent", and you do it badly—"wilful misconduct" are usually the words—you are subject to being sued for every dime you have . . .

Mr. Redway: Even unreasonably.

Mr. Rollick: —even unreasonably, and thrown in jail, and all those nasty things the law can do to you. I think trustees have their necks out about as far as anybody can stick them out in the pension business. I really wonder why you think you have to try to make things more difficult for them. Our suggestion there is to withdraw. We do not know where the suggestion came from, but you surely will not solve conflict of interest—I think you would just get rid of every board of trustees in the country.

Mr. Young: What percentage of plans are joint trustee plans? Most of those joint trustee plans are at the municipal level, for example.

Mr. Rollick: Oh, no. Heavens!

Mr. Young: How many industrial plans are actually joint trustee plans?

Mr. Rollick: Oh, most of them are. Food industry, forest industry, a lot of the construction industry.

Mr. Young: In B.C. or across the country?

[Translation]

M. Rollick: Nous ne nous sommes pas attardés sur les questions qui ne posent pas de problèmes.

En matière de conflit d'intérêts, nous estimons que tout l'article doit être rejeté.

M. Blenkarn: De quel article s'agit-il?

M. Rollick: De l'article 86. Tous les régimes pourraient présenter des conflits d'intérêts d'après votre définition. Je ne connais aucun régime négocié de plusieurs employeurs où certains employeurs ne siègent pas au conseil, pour autant qu'il s'agisse d'un régime conjoint. Certains régimes sont administrés uniquement par les syndicats, mais tous les administrateurs de syndicats bénéficient généralement du régime; par conséquent ils prennent des décisions qui portent sur ses propres prestations; quant aux administrateurs de l'employeur ils se préoccupent probablement de la situation; peut-être cotisent-ils au régime; s'ils ne cotisent pas, ils s'intéressent à ce que fait le syndicat ne serait-ce que du point de vue du salaire, et ils se préoccupent par conséquent de tous les avantages qu'ils pourraient en récolter. Par conséquent ce ne sont pas les possibilités de conflits d'intérêts qui manquent, et je ne vois pas pourquoi vous estimez qu'il est nécessaire de vous occuper de cette question à cette étape de la loi.

Les administrateurs, les fidéicommissaires sont régis par la loi qui les gouverne et sont personnellement responsables de la gestion des fonds. Je ne vois donc pas pourquoi vous vous préoccupez de cette question. Ces personnes savent sans doute, parce que leur avocat le leur a dit, que si elles n'agissent pas conformément à leur rôle de fidéicommissaires et d'administrateur, indépendamment des personnes qu'elles représentent et si intentionnellement elles sont reconnues coupables de mauvaise administration, elles peuvent être poursuivies en dommages-intérêts.

M. Redway: Même de façon déraisonnable.

M. Rollick: Oui, jetées en prison et pis encore. Je crois que les administrateurs sont ceux qui ont le plus de responsabilités, et je me demande vraiment pourquoi vous essayez de rendre les choses encore plus difficiles pour eux. Personnellement nous estimons que vous devriez retirer ces dispositions. Je ne sais d'où vient cette idée, mais il est certain que l'on ne résout pas les conflits d'intérêts de cette façon, on supprime simplement tous les conseils d'administration du pays.

M. Young: Quel pourcentage des régimes ont des administrateurs conjoints? La plupart de ces régimes existent au niveau municipal, par exemple.

M. Rollick: Non, pas du tout!

Mr. Young: Combien y a-t-il dans l'industrie de régimes de ce genre?

M. Rollick: La plupart. Il suffit de penser à l'industrie alimentaire, l'industrie forestière, beaucoup d'industries de la construction.

M. Young: En Colombie-Britannique ou dans tout le pays?

[Texte]

Mr. Rollick: Across the country. Industrial plans, teamsters, plumbers. There are a few who are not. Now, if the law wanted to do something useful in this country, . . .

Mr. Young: The industrial unions. How many have joint trustee plans?

Mr. Rollick: Most of them.

Mr. Frith: Inco is one that is not.

Mr. Rollick: Inco is probably not multi-employer. I do not know. Is it employer run? Does the union run it? Do the steelworkers run it?

Mr. Frith: The employer.

Mr. Rollick: The employer runs it, so it is not a joint trustee plan at all. The employer runs it. The employer is the trustee.

• 1150

Mr. Frith: I am sorry. I thought he was asking a question outside of the multi-employer. I understand multi-employers have . . .

Mr. Rollick: When you have a negotiated money or when the union gets involved in negotiations, my experience is that it is usually jointly trustee, unless the employer stands aside and says he will pay and does not want to have anything to do with it. Now those are very foolish employers, in my opinion, but a few have done so.

Most often, the employer says he will pay but he would like to sit on the board and make sure the affairs are conducted correctly. If the employer hands over the money to a board of trustees that is union-run and if the board of trustees does not conduct itself responsibly and does not invest the money well, the employer is going to put up more money. Most negotiated pension plans, in my experience, are jointly trustee. If they are not, they tend to be union-trustee or union-named only. In this instance, those people are directly responsible.

Mr. Young: I would like to see the figures because this is not my understanding.

Mr. Rollick: No, no, it covers by far the majority of the plans in this country. Again, we think your conflict of interest rules are a problem.

As for portability, we have talked about part of the problem. I think the main issue of portability . . . We do not have any problem with locking-in at all. Locking-in is good. Portability does not make a lot of sense. First of all, you recognized or attempted to recognize that, if you have an unfunded plan, you cannot have portability. What you are going to do is pay out the full reserve for all the people who terminate. The more you pay out and the more terminations you get, the more unfunded you will be. In fact, you could do such a favour to the terminated people that they will have all of their money and the active people will have nothing. Do you understand? Should I go back over it?

[Traduction]

M. Rollick: Dans tout le pays. Les régimes s'adressant à l'industrie, aux camionneurs, aux plombiers. Il y en a quelques uns qui ne sont pas de ce type. Si la législation voulait réaliser quelque chose d'utile dans ce pays . . .

M. Young: Et les syndicats industriels, combien sont de ce genre?

M. Rollick: La plupart.

M. Frith: Pas Inco.

M. Rollick: Dans le cas d'Inco, il n'y a pas plusieurs employeurs. Je ne sais pas. Est-ce l'employeur qui administre le régime? Le syndicat? Les ouvriers de l'acier?

M. Frith: L'employeur.

M. Rollick: Vous voyez, par conséquent ce n'est pas du tout un régime représentant plusieurs administrateurs. L'employeur gère et administre ce régime.

M. Frith: Je croyais que sa question ne portait pas sur les employeurs multiples. Je crois que ceux-ci ont . . .

M. Rollick: Quand vous négociez les salaires ou bien quand le syndicat participe aux négociations, d'ordinaire il y a une fiducie en commun, à moins que l'employeur ne s'abstienne, déclare qu'il va payer, mais qu'il ne veut pas s'en occuper. À mon avis, ces employeurs là sont vraiment stupides, mais il y en a qui l'ont fait.

Le plus souvent, l'employeur déclare qu'il paiera, mais qu'il aimerait siéger à la commission pour s'assurer que les affaires sont bien conduites. Si l'employeur verse l'argent à un conseil de fiducie dirigé par le syndicat, et si le conseil de fiducie n'investit pas l'argent comme il le devrait, l'employeur sera forcé de verser plus d'argent. La plupart des régimes de pension négociés sont administrés par une fiducie en commun. Si ce n'est pas le cas, le plus souvent, la fiducie est confiée au syndicat ou se fait au nom du syndicat. Dans ce cas, ce sont les gens qui sont directement responsables.

M. Young: J'aimerais bien voir des chiffres, parce que ce n'est pas ce que j'avais compris.

M. Rollick: Non, non, la grande majorité des régimes de pension sont dans ce cas. Encore une fois, nous pensons que votre règle sur les conflits d'intérêts cause un problème.

Quant à la transférabilité, nous avons discuté de certains aspects du problème. Le principal problème, pour la transférabilité . . . L'immobilisation des cotisations ne nous inquiète absolument pas. C'est une bonne chose. La transférabilité n'est pas très logique; premièrement, vous avez observé ou vous avez essayé de faire valoir que dans le cas d'un régime non capitalisé la transférabilité était impossible. Autrement dit, vous allez verser la totalité de la réserve à tous ceux qui renoncent à leur régime de pension. Plus vous effectuez de versement, plus vous avez d'abandons et moins vous êtes capitalisés. En fait, vous pourriez faire tellement pour les gens qui renoncent à leur régime qu'ils auront tout leur argent pendant que les gens

[Text]

Let me give you the IWA plan in B.C. I do not mean to pick on it, but it is a typical one. The IWA plan has a \$300 million unfunded liability. It has accrued liabilities of something over \$600 million. So it is about 50% funded. Effectively, this means the value of each person's promise has only 50¢ on the dollar in the fund. How do you propose to give him out dollar for dollar?

Mr. Blenkarn: Even if you gave him out 50¢, you would be in trouble, would you not?

Mr. Rollick: You could give him his 50¢, but what happens to the residual liability? He will sue you for it. Do you propose to cancel it?

Mr. Blenkarn: Yes, you would have to cancel it. You would have to cancel it but, even then, you would mess up the actuarial table.

Mr. Rollick: Sure. So the first problem you are going to have is that every unfunded, negotiated plan is not going to pay you out any money. The second problem you have is that the whole process of paying out reserves is going to highlight this issue of cost differential between young and old. It applies for negotiated plans or employer plans.

Now the employer plans are going to be worse. If you have a plan now where the employee puts in money by contributing through payroll deduction, even if it is a pretty good plan, until somebody gets to be about 45 years of age, his own money pays for all the pension; all of it. So the truth of the matter is, under contributory pension plans, typically, the employer puts no money in for the employee until he reaches about age 45. Now if you start putting this rule in here and even if you add the 50% cost test you are going to do, the employees are going to find out that, when they are young, their pension plan does not have any value to them. It eventually gets value if they stay; otherwise it is . . .

Mr. Blenkarn: So my comment earlier that this whole scheme militates in favour of younger employees . . . Why hire the old guys? It just costs the company money.

Mr. Rollick: I do not think it is a hiring problem. The problem you are going to have is that you are going to spend a lot of money. If you force this issue, every contributory plan will have two choices. One is to comply and spend money. If they do not spend money, they are going to lower the benefit. I do not know how happy you would be with a company that is going to turn on its employees and say it cannot afford to put any more money in but, to comply with the legislation, it is just going to cut benefits by 20%. This is what they are going to do.

Either this or they are going to go the route I said. They are going to say no to contributory plans . . . money purchase or non-contrib or something.

[Translation]

actifs n'auront rien. Vous comprenez? Vous voulez que je revienne là-dessus?

Je vous donne l'exemple du régime IWA en Colombie-Britannique. Ce n'est pas une critique, mais c'est un exemple typique. Le régime IWA a un passif non capitalisé de 300 millions de dollars. Il a accumulé un passif de quelque chose comme 600 millions de dollars. Autrement dit, c'est un régime capitalisé à environ 50 p. 100. Dans les faits, cela signifie que l'engagement de chaque personne individuellement représente 50 cents seulement pour chaque dollar dans le fonds. Comment voulez-vous leur rendre un dollar pour un dollar?

M. Blenkarn: Même si vous leur donniez 50 cents, vous seriez en difficulté, n'est-ce pas?

M. Rollick: Vous pourriez leur donner leurs 50 cents, mais que devient le passif résiduel? Ils vont vous poursuivre; comment allez-vous l'effacer?

M. Blenkarn: Oui, il faudrait l'effacer. Il faudrait effacer, mais même de cette façon-là, cela chamboulerait le tableau actuariel.

M. Rollick: Absolument. La première chose, donc, c'est que tous les régimes négociés non capitalisés ne doivent pas assez d'argent. Deuxièmement, toute cette notion de remboursement des réserves ne fera qu'aggraver la différence de coûts entre les jeunes et les vieux. Cela s'applique aux régimes négociés ou régimes des employeurs également.

Or, dans le cas des régimes des employeurs, ce sera pire. Dans un régime où l'employé contribue par des déductions sur son salaire, même s'il s'agit d'un bon régime, jusqu'à l'âge d'environ 45 ans, c'est son argent qui couvre la totalité de la pension. Autrement dit, avec les régimes de pension contributifs, l'employeur ne contribue pas d'argent au nom de l'employé tant que celui-ci n'a pas atteint l'âge de 45 ans environ. Maintenant, si vous décidez d'adopter cette règle, et même si vous ajoutez le test du coût de 50 p. 100, les employés vont s'apercevoir que tant qu'ils sont jeunes leur régime de pension n'a aucune valeur. S'ils restent, il finit par prendre de la valeur, sinon . . .

M. Blenkarn: Donc, quand je disais tout à l'heure que tout cela favorisait les employés les plus jeunes . . . Pourquoi embaucher les types plus âgés? Cela coûte cher à la compagnie.

M. Rollick: À mon avis, ce n'est pas un problème d'embauche. Le problème, c'est que vous allez dépenser beaucoup d'argent. Si vous imposez cela, tous les régimes contributifs auront deux possibilités. D'une part, se soumettre et dépenser l'argent; et s'ils ne dépensent pas l'argent, les prestations baissent d'autant. Je ne sais pas ce que vous penseriez d'une compagnie qui se retourne contre ses employés et qui déclare qu'elle ne peut plus contribuer, qu'elle ne peut observer la loi, et qu'elle va devoir réduire les prestations de 20 p. 100. C'est exactement ce qui va se passer.

La deuxième possibilité, c'est celle que je vous ai indiquée. Les compagnies vont dire: pas de régimes contributifs, des régimes à cotisations définies ou des régimes non contributifs, par exemple.

[Texte]

We say the portability . . . Again, I do not know who gave you the idea of portability. You do not need portability with RAP investing. What you may need to do is to encourage these plans to grant indexing on those benefits. If someone sits there and he has his benefit, you have vested him. So he is entitled to whatever he has earned as a pension. The only concern is that this pension is not increased.

• 1155

Again, we would like to submit to you—and it ties into a later rule—that many negotiated plans increase pensions for both active and vested people before retirement. In fact, we have one plan in Saskatchewan covering food industry employees where the plan was specifically written so a member could never terminate. In fact, that might be what you should say: There is no such thing as termination. Provide that once the guy is in he earns a pension credit; if they then come along and grant increases . . .

The fight you have about this is as follows. Unions and employers are saying to themselves when times are tough: How can we justify spending a lot of money increasing benefits to people who are no longer part of our union or part of our industry with new contributions? You could argue that they should use some of all these inflationary rates of return to do it, but it is very difficult to isolate where the money comes from, whether it is from new contributions or from gains on the investment of the fund.

But, as I say, we think the combination of portability that you want to do, plus cessation of membership, is again going to cause you a whole lot of problems on this thing.

Mr. Blenkarn: What if we just provided for vesting at the end of two years and no portability . . .

Mr. Rollick: I love it.

Mr. Blenkarn: —and that this person whenever it is, 30 years down the pipe, could start getting his pension equivalent to his two years of contributions?

Mr. Rollick: You might even do this—and I give you this as a thought: If and when such a plan grants increases to their active membership, maybe they have to grant some level of increase to vested pensions—not the same degree of increase because I do not think those vested members who are not any longer in the industry have a right to demand a part of new contributions, but maybe they have a right to get some modest level of indexing. Particularly if you tied that to some added tax relief, I think they would do it. Most unions are pretty sensitive, particularly boards of trustees, to equity between their members, and the only reason for them generally not granting increases to these terminated vested members is a lack of enough money to provide decent pensions.

I will give you an example, the forest industry. The forest industry has now been in the pension business for 10 years, and

[Traduction]

Quand nous parlons de transférabilité . . . Encore une fois, je ne sais pas qui vous a donné cette idée. Avec les régimes enregistrés, vous n'avez pas besoin de transférabilité. Par contre, il faudra peut-être que vous encouragiez ces régimes à accorder l'indexation des prestations. Si vous avez quelqu'un qui a ses prestations, vous lui accordez la dévolution. Il a donc droit à la pension qu'il a gagné. Le seul problème, c'est si sa pension n'augmente pas.

Encore une fois, et cela nous ramène à une règle ultérieure, il y a beaucoup de régimes négociés qui augmentent les pensions des gens actifs et de ceux qui ont obtenu la dévolution avant la retraite. En fait, en Saskatchewan, nous avons un régime destiné aux employés de l'industrie alimentaire auquel les employés ne peuvent pas renoncer. En fait, c'est peut-être ce que vous devriez dire: la cessation n'est pas possible; déterminez qu'une fois inscrit à un régime, un type gagne des crédits de pension et si, par la suite, on décide d'accorder des augmentations . . .

Je vais vous expliquer où se situe le différend. Les syndicats et les employeurs se disent, quand les temps sont difficiles: comment pouvons-nous nous permettre d'augmenter les prestations destinées à des gens qui ne font plus partie de notre syndicat, ou qui ne travaillent plus dans notre industrie, aux dépens des nouvelles cotisations? Vous pouvez prétendre qu'ils peuvent le faire grâce au taux de rendement inflationniste, mais il est très difficile de déterminer d'où vient l'argent, qu'il s'agisse de cotisations nouvelles, ou de gains sur les investissements du fonds.

Mais comme je l'ai dit, nous pensons que vous risquez d'avoir de graves problèmes si vous retenez la solution double: transférabilité, plus option de cessation.

M. Blenkarn: Et si nous choisissons la dévolution au bout de deux ans, sans transférabilité . . .

M. Rollick: Absolument parfait.

M. Blenkarn: . . . et dans 30 ans, cette personne pourrait commencer à toucher une pension équivalente à ses deux années de cotisation?

M. Rollick: Il y aurait même une autre possibilité, et je vous la soumets: lorsque ce régime accorde des augmentations à ses membres actifs, peut-être faudrait-il accorder une certaine augmentation aux pensions dévolues, peut-être pas dans la même proportion, car je ne pense pas que ces membres-là, qui n'appartiennent plus à l'industrie, aient le même droit de réclamer leur part des nouvelles cotisations, mais ils ont peut-être tout de même droit à une certaine indexation. En particulier, si vous liez cela à l'allègement d'impôt supplémentaire, je pense que ce serait possible. La plupart des syndicats sont très sensibles, en particulier les conseils de fiducie, à la notion d'équité entre leurs membres, et en règle générale, la seule raison qu'ils ont de ne pas accorder des augmentations aux membres dévolus, c'est parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'argent pour accorder des pensions décentes.

Je vais vous citer un exemple, l'industrie forestière, qui offre des pensions depuis maintenant dix ans, et vous avez peut-être

[Text]

you have probably heard how they have had strikes about pensions. They now have a pension plan of \$20 per year of service. That means that if you have 40 years in the industry and you retire—it is \$20 per month—you can retire on a pension of \$800 per month. These people probably make \$30,000 or \$40,000 a year. That is not the federal civil service program, and they will have a tough time negotiating more money. Their industry is in a lot of trouble.

Faced with those conditions, I think those boards of trustees have a hard time spending what money they do have on deferred vested pensioners. They have been pretty religious about retired lives, I can tell you. My experience with boards of trustees is that most of them make that a first order priority when they have benefits to give because most of them will look at their retired members first.

We think this portability issue is just going to drive more money into young peoples' hands and provide less for retired members and less for older people.

Boards of trustees have a limited budget of X amount. They have to have a priority list. We submit to them that they should start and provide the best they can for people who are retired or at retirement. Those people live on this plan. For someone who is 20 years old it hardly matters what the promise is to him if they cannot deliver to someone who is 65 or older. This thing is going to put that a step back.

The minimum employer contribution: We have already commented that we think that will again be a retrogressive step for these plans.

The only saving grace about these plans is that there are few contributory negotiated plans. Most of them are not. Usually unions have negotiated non-contributory plans, although there are some contributory plans. I gave you the telephone company as one. The bricklayers generally have contributory plans, and a few of the other construction unions, but most of them are not. This rule will certainly complicate life for them unnecessarily, and it will not make the pension system better for the people for whom I think you are trying to do something. It will make them less well-off because they do not have any extra money.

I can tell you, going into the construction industry—if anybody is aware of that industry—that it is very unlikely there is going to be more at the bargaining table.

• 1200

That led us to item (v), cost impact. Where did you think the money was coming from? You have some wording in this thing that seems to suggest that nothing has to happen during the term of the current collective agreement, but then thereafter they will have to comply. But what does that mean? Does it mean the employer is going to have to put up whatever extra money is necessary to meet compliance? I do not think that is what you intend it to mean.

Those are some of the main issues, I think.

[Translation]

entendu parler des grèves qu'il y a eu à ce sujet. Ils ont maintenant un régime de pension de 20\$ par année de service. Autrement dit, si vous avez 40 ans de service et que vous prenez votre retraite—c'est 20\$ par mois—vous pouvez toucher 800\$ par mois. Ces gens-là gagnent environ 30,000\$ ou 40,000\$ par année. Ce n'est pas le programme de la fonction publique fédérale, et ils ont beaucoup de mal à obtenir plus d'argent par négociation. C'est une industrie qui traverse de graves difficultés.

Dans ces conditions, ces conseils de fiducie hésitent très fort à dépenser le peu d'argent qu'ils ont pour les pensionnés dévolus. Je vous assure qu'ils défendent religieusement les intérêts de leurs retraités. D'après les conseils de fiducie que je connais, quand ils ont des prestations à verser, ils pensent avant tout à leurs membres retraités.

A mon avis, cette notion de transférabilité ne servira qu'à faire pencher la balance en faveur des jeunes, au détriment des membres retraités, des gens les plus âgés.

Les conseils de fiducie ont un budget limité. Ils sont forcés d'observer une liste de priorités. Nous leur disons qu'ils doivent faire tout leur possible pour les gens qui prennent leur retraite ou ceux qui sont déjà retraités. Ces gens-là n'ont que le régime pour vivre. Pour quelqu'un qui a 20 ans, la promesse n'a pas grande signification, si on ne peut s'occuper de ceux qui ont 65 ans ou plus. Cette mesure va nous ramener en arrière.

Contribution minimum de l'employeur: nous avons déjà dit qu'à notre avis, c'était un pas en arrière.

La seule vertu de ces régimes, c'est qu'il y a très peu de régimes négociés contributifs. La plupart n'en sont pas. D'ordinaire, les syndicats ont négocié des régimes non contributifs, mais il y a tout de même quelques régimes contributifs. Je vous ai cité l'exemple de la compagnie de téléphone. La plupart des maçons ont des régimes contributifs, et un certain nombre de syndicats de la construction également, mais dans la plupart des cas, ce n'est pas le cas. Cette règle leur compliquera inutilement la vie, sans pour autant améliorer le système pour ceux que vous essayez d'aider. Ils s'en tireront moins bien, car ils n'auront pas cet argent supplémentaire.

Pour revenir à l'industrie de la construction, je peux vous dire que—si quelqu'un connaît bien cette industrie—selon toute probabilité, il n'en sera pas plus question à la table de négociation.

Et cela nous amène au point (v), impact des coûts. Où pensiez-vous trouver cet argent-là? D'après les termes de cet article, rien ne changerait jusqu'à la fin de la convention collective actuelle, mais ensuite, ils devraient obtempérer. Mais qu'est-ce que cela signifie? Est-ce que l'employeur va devoir verser l'argent supplémentaire nécessaire? À mon avis, ce n'est pas ce que vous vouliez.

Voilà, donc, les principaux problèmes.

[Texte]

In the miscellaneous section there were, I guess, two main issues. Item (vi)(a), definition of pension plan . . . well, you just have some bad drafting which I think you can fix up.

You also seem to want to provide that if contributions stop to a negotiated plan, they have to wind it up. That does not make sense. There are lots of these negotiated plans where the plan is put on a paid-up basis, for a variety of reasons. They should not be forced to wind up. That rule seems to be fine for an employer plan, but I do not think it applies to a negotiated.

Cessation of membership is the one that really puzzled us. What you would like to do is have a rule where a man has to be deemed to be terminated 24 months after no contribution, or something like that. That is going to cause absolute war, and is actually "anti" what the unions want.

When you have a period of high unemployment such as you have had in B.C. recently, what the unions want to do is extend the period of time. In fact, some of them have gone to periods beyond two years, because these people have pensions . . .

Let us assume you have a vesting rule right now, which you have, of, say, 8 years or 10 years or whatever it is. Even under your rule . . . I do not care when it is, but let us assume a person has been in this plan for 10 years and he is fully vested. But now you are going to deem, 2 years later, that he is terminated; and he is going to come along and take his money out—because you gave him that choice too—and transfer it to his RRSP. When the union next negotiates an increase, he is gone. He is blown away. So he loses all his prior service for vesting, probably, and he does not get any increase in the benefit on the prior benefit that he has now removed from the plan.

These people want to keep them in the plan, and the members should be kept in the plan. So you do not want to do this rule. This is not what the unions, I do not believe, will want. I submit to you again, do not attempt to design their termination benefit. They will tell you when is the right time for them to be terminated.

Again, this thing will go away as well as long as you do not have this portability issue. Two-year vesting: that is all you have to deal with. So 2(ii) we think you should get rid of.

The next one, (vi)(d) . . . what is the pensionable age? What you did is provide that you had to provide early retirement 10 years prior to the earliest date when a person could retire on full pension. It must have been the civil servants' plan they were talking about when they thought about that.

This rule probably is in contravention of Revenue Canada's requirements, because if I have a plan now that allows somebody to retire on full pension at, say, age 55, with 25 years of service, your rule would say I have to give him early retirement at age 45. If you do this, we will step around it, and I suspect all the consultants will; and the way to step around it is to say that if someone retires before 65 and we really want to give him full pension at 55, we will give him one penny less

[Traduction]

Dans le chapitre «divers», nous avons deux questions principales, je pense. D'une part, le point (vi)a), définition du régime de pension . . . vous avez des problèmes de rédaction, mais cela devrait être facile à régler.

Vous semblez vouloir liquider un régime négocié lorsque les cotisations s'arrêtent. Ça n'a aucun sens. Il y a beaucoup de régimes négociés qui, pour toute une série de raisons, sont considérés comme étant remboursés. Il ne faudrait pas les forcer à liquider. Cette règle semble excellente pour un régime d'employeurs, mais pour un régime négocié, je ne crois pas qu'elle s'applique.

La disposition relative au renoncement d'un membre nous a beaucoup étonnés. Vous voudriez qu'un homme qui n'a versé aucune cotisation pendant 24 mois soit éliminé. Cela va tout à fait à l'encontre de la position des syndicats, et vous allez provoquer une véritable guerre.

Dans une période de chômage très élevé, comme on en a vu une en Colombie-Britannique récemment, les syndicats veulent au contraire prolonger la période. En fait, dans certains cas, les périodes ont dépassé deux ans, car ces gens ont des pensions . . .

Supposons que vous ayez déjà une règle de dévolution, disons, huit ans, ou dix ans. Même avec votre règle . . . Peu m'importe de quoi il s'agit, supposons qu'une personne soit inscrite au régime depuis 10 ans, et ait atteint la pleine dévolution. Deux ans plus tard, vous allez décider qu'elle est éliminée; elle va devoir venir toucher son argent, parce que vous ne lui donnez pas le choix, et le transférer à son régime enregistré d'épargne-retraite. Dès que le syndicat négocie une augmentation, cette personne est éliminée. Elle cesse d'exister. Elle perd tous ses états de service antérieur, et les prestations qu'elle vient de toucher ne lui donnent pas droit à une augmentation de prestations.

Ces gens-là veulent qu'ils restent dans le régime, et les membres du régime devraient pouvoir y rester. Ce n'est donc pas une bonne règle. Ce n'est pas ce que les syndicats vont demander, sûrement pas. Je le répète, n'essayez pas de leur dicter des prestations de cessation. Ils vous répondront que, le temps venu pour la cessation, ils vous avertiront.

Encore une fois, cela disparaîtra automatiquement si vous abandonnez cette notion de transférabilité. Dévolution au bout de deux ans: c'est tout ce qui vous intéresse. Par conséquent, nous pensons qu'il faudrait éliminer le paragraphe 2(ii).

Le suivant, (vi)d) . . . à quel âge doit-on pouvoir toucher une pension? Vous, vous avez décidé qu'il fallait offrir une retraite anticipée 10 ans avant la date de la retraite entière. Ceux qui ont eu cette idée ont certainement dû penser au régime des fonctionnaires.

D'ailleurs, cette règle contrevient probablement aux exigences de Revenue Canada, car avec un régime qui autorise quelqu'un à prendre sa retraite entière à 55 ans, avec 25 ans de service, votre règle l'obligerait à lui accorder la retraite anticipée à 45 ans. Si vous adoptez cette disposition, nous la contournerons, et je pense que tous les experts feront la même chose, et le meilleur moyen de la contourner, c'est de déclarer que si quelqu'un veut prendre sa retraite avant 65 ans, si nous

[Text]

per month. We will have a reduction, but it will be a very meaningless reduction, just to get around your early retirement rule.

I am not sure why you want to do this. I believe I know why you drafted it this way. You drafted it this way because you could not live with discrimination by age. You could not deal with an age rule. So you drafted it as being the age at which a person could retire on full pension. I would only like to suggest that you will have to redraw it if you really want to have this idea work.

What you have now is early retirement, 10 years before what you think is normal retirement. But normal retirement is the condition when an employee can receive his full pension. If an employee receives his full pension, that is normal retirement. But that is going to give people rights of early retirement down into their forties. I think what you really meant is that you would like to have early retirement at 55, did you not, and yet you could not say so? Is that not the problem?

• 1205

Mr. Frith. Yes.

Mr. Rollick: I am not sure why you did not just draft it that way.

Mr. Young: Because of the Charter of Rights and Freedoms.

Mr. Rollick: It is because of the Charter of Rights and Freedoms?

An hon. member: Sure.

Mr. Rollick: You are going to have to do something, because I do not think this will work.

Section 9.(1) is again a technical issue. The problem with section 9.(1) is it says that the plan has to have some minimal funding rules in it, but it does not recognize it. Really, in an negotiated-cost plan, it is the reverse. The funding is fixed by collective agreement. What the actuary does is convert the money into benefits. Again, it is just a technical issue. Maybe we will give you some time for questions.

The other two major areas—these were touched on this morning—we have much the same concerns as the CIA about preretirement and post-retirement death benefits. This issue does not necessarily relate just to multi-employer plans but certainly it will have a big cost impact on them. The question is: Where are they going to get the money for this? When you put money into a pension plan you have certain ways to spend it—pensions, vesting, death benefits, disability. If you spend it on death, you do not have it for pensions. If you want these people to provide more benefit in death benefits, there will be less money for pensions. It is as simple as that.

We wholeheartedly support the CIA's position on things like group insurance. You have totally ignored the fact that most

[Translation]

tenons vraiment à lui accorder sa retraite entière à 55 ans, nous lui donnerons 1c. de moins par mois. Nous aurons une déduction, mais elle n'aura pas grande signification; elle nous permettra de contourner votre règle sur la retraite anticipée.

Ce n'est probablement pas ce que vous voulez. Je crois comprendre la raison de cette disposition. Si vous l'avez rédigée, c'est parce que la discrimination selon l'âge ne vous plaisait pas. Vous ne pouviez pas accepter une règle fondée sur l'âge. Vous avez donc décidé que c'était l'âge auquel une personne pouvait prendre sa pleine retraite. Si vous voulez vraiment que cela fonctionne, il vaudrait mieux que vous révisiez ce passage.

Pour l'instant, vous avez la retraite anticipée 10 ans avant la date qui vous semble être la retraite normale. Mais la retraite normale intervient quand les conditions d'une pension complète sont réunies. La retraite normale, c'est quand un employé touche sa pleine pension. Mais vous, vous voulez donner aux gens le droit de prendre leur retraite dans la quarantaine. Ce que vous vouliez, en fait, c'est accorder la retraite anticipée à 55 ans, n'est-ce pas, mais vous ne vouliez pas le dire? C'est bien le problème?

M. Frith: Oui.

M. Rollick: Je ne vois pas pourquoi vous ne l'avez pas dit purement et simplement.

M. Young: À cause de la Charte des droits et libertés.

M. Rollick: C'est à cause de la Charte des droits et libertés?

Une voix: Bien sûr.

M. Rollick: Il va falloir que vous fassiez quelque chose, parce que je ne pense pas que cela fonctionne.

L'article 9(1) porte sur des questions techniques. Le problème, dans ce cas, c'est que le régime doit comporter des règles de capitalisation minimum, mais cela n'est pas précisé noir sur blanc. En fait, s'il s'agit d'un régime à coût négocié, c'est l'inverse. La capitalisation est fixée par négociation collective. L'actuaire, de son côté, convertit l'argent en prestations. Là encore, c'est un détail technique. Vous aurez peut-être des questions à nous poser à ce sujet.

Il y a deux autres domaines importants dont on a parlé ce matin, et nous partageons dans l'ensemble les préoccupations de l'Institut canadien des actuaires au sujet des prestations de décès préretraite et post-retraite. Cela n'est pas forcément lié au régime des employeurs multiples, mais cela aura certainement un impact financier considérable sur eux. Voilà la question: où vont-ils trouver l'argent? Quand vous versez de l'argent dans un régime de pension, vous avez plusieurs façons de dépenser cet argent: pension, dévolution, prestations de décès, d'invalidité. Si vous le dépensez en prestations de décès, vous ne l'avez pas pour les pensions. Si vous voulez que ces gens-là offrent plus de prestations de décès, il y aura forcément moins d'argent pour les pensions. C'est aussi simple que cela.

Nous sommes totalement d'accord avec l'ICA lorsqu'il s'agit de l'assurance-groupe, par exemple. Vous avez totalement

[Texte]

employers have group insurance plans. I do not know that I would agree with the comment made this morning that they are adequate. In fact, my experience is it is one of the most poorly designed aspects of employee benefits. Group insurance benefits are typically very badly designed. Flat amounts of insurance—amounts that are one times, two times or three times salary, do not relate in any way to employee needs or family status or anything else.

If you get down to looking at income protection as a goal of group insurance, you need to have much bigger amounts of insurance for married people rather than single. In fact, I have to ask why you provide any insurance to single people at all who do not have a dependent. It probably goes to the government. I am afraid it does. You would have to ask where the money goes. And you need much bigger amounts of insurance for young people. Someone who dies when he is 30—leaves a wife and two kids—probably needs about five to seven times his salary as an adequate amount of insurance to replace the income that was being used by that person's family.

Now, there are very few of those types of plans. What the tax department very conveniently did a few years ago was block off a thing called survivor income benefits, made them almost useless to use, for reasons which still puzzle me. But I certainly do not think you want to get into this preretirement death benefit thing here without taking a look at group insurance, because I think what many employers are going to do—employers who can control their program will merely attempt to deduct the pension plan benefit from their group insurance. You will then be the happy recipient of the employee getting less benefit, because a tax-free benefit will be replaced by a taxable benefit. One way around this may be, if you really feel strongly, to give exemption.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: Let me first of all thank you, because you have at least outlined areas that you have concern with. I do not think that we can deal with this in the next half hour. We are going to have to ask our officials in the Department of Finance to make sure those are addressed. I am sure they are going to be going over the tape.

The one thing that I want to ask you, something that I have some concern with—you may be right, because we do not have a law that dictates mandatory retirement or mandatory pension plans. We stayed away from that, for good reasons. On a cost impact, whether it is a multi-employer plan or otherwise, are you saying that if we add cost to those employers who do have a pension plan that, rather than accepting them, they are simply going to reduce employee benefits?

Mr. Blenkarn: They have to do one or the other. They either have to increase again or reduce benefits.

[Traduction]

ignoré le fait que la plupart des employeurs ont des régimes d'assurance-groupe. Je ne sais pas si j'irais jusqu'à dire, comme on l'a entendu ce matin, que ces régimes sont satisfaisants. En fait, d'après ce que je connais de la situation, c'est un des aspects les plus mal conçus des prestations destinées aux employés. Les régimes de prestations des assurances-groupes sont systématiquement très mal conçus. Les primes forfaitaires, qui équivalent au salaire, ou à deux ou trois fois le salaire, n'ont rien à voir avec les besoins de l'employé, son statut familial, etc.

Si vous prenez la protection du revenu pour objectif de l'assurance-groupe, il faut prévoir une assurance bien supérieure pour les gens mariés. En fait, je ne comprends même pas pourquoi vous offrez une assurance quelconque aux célibataires qui n'ont pas de dépendants. Cela va probablement dans la poche du gouvernement. Je le crains fort. Je me demande vraiment où cet argent va. Vous devez prévoir également une assurance bien plus élevée pour les jeunes. Si un homme meurt à 30 ans, sa femme et ses deux enfants auront probablement besoin de cinq à sept fois son salaire en remplacement du revenu familial.

Ce genre de régime est très peu courant. Il y a quelques années, le ministère de l'Impôt a fait quelque chose de très pratique: il a décidé de supprimer quelque chose qui s'appelait les prestations de revenu au survivant, ou du moins s'est arrangé pour que cette disposition devienne pratiquement inutile. Je n'ai toujours pas compris pourquoi. En tout cas, je vois mal comment vous pouvez étudier cette prestation de décès prêtertraite sans vous pencher en même temps sur l'assurance-groupe, car beaucoup d'employeurs, les employeurs qui peuvent contrôler leur programme, vont se contenter de déduire les prestations du régime de pension de leur assurance-groupe. Vous aurez alors ce merveilleux résultat: l'employé recevra des prestations moins importantes, car les prestations non imposables seront remplacées par des prestations imposables. Si vous tenez vraiment à cette disposition, vous pourriez évidemment accorder une exemption.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Pour commencer, je tiens à vous remercier, car vous nous avez donné une idée d'ensemble des passages qui vous préoccupent. Je ne sais pas si nous réussirons à en faire le tour d'ici une demi-heure. Nous allons devoir demander aux gens du ministère des Finances de s'en occuper sans faute. Je suis certain qu'ils écoutent les transcriptions.

J'ai une question à vous poser, une chose qui me préoccupe—vous avez peut-être raison, car nous n'avons pas de loi qui impose la retraite obligatoire ou des régimes de retraite obligatoires. Nous nous sommes écartés de cette solution, pour d'excellentes raisons. Quant aux effets sur les coûts, qu'il s'agisse d'un régime d'employeurs multiples, ou autres, est-ce que vous prétendez que si nous augmentons les coûts des employeurs qui ont un régime de pension, au lieu de se soumettre, ils vont diminuer les prestations aux employés?

M. Blenkarn: Ils sont forcés de faire l'un ou l'autre, soit augmenter de nouveau, soit réduire les prestations.

[Text]

Mr. Frith: If you use that logic, then there is no point in making any improvements in pension plans, because all they are going to do is simply decrease . . .

Mr. Rollick: I think you have to be very careful. Why not take a look at the carrot-and-stick approach? Maybe you are going to do this but, at the same time, you can give them some added tax relief—if you really would like them to do it. In the conditions that exist today, I think the chances are you are going to get lower benefits rather than higher costs.

• 1210

Mr. Frith: The option for government—this is the debate we had when we were drafting the recommendations under the pension reform—was the following: we were trying to be very much aware of the added cost of plans . . . The option to this one . . . I will tell you honestly that what we debated was to hell with private pension plans and you double the CPP. We looked at that. So we came down along a very fine line here of making sure that what recommendations we did make to improve private pension plans did not make the pension plans so expensive that an employer would put up his hands and say forget it.

I think we really have to be aware of these multi-employer plans, because they are special. But on all other plans, if we use that philosophy then I would probably recommend that we just say to hell with private pension plans, double the CPP, and thanks very much.

Mr. Rollick: Well, we like some of the things we see here—the rapid vesting in particular; I think that is a positive step, and it solves a lot of problems. It really does; it solves a lot of your problems.

Pre-retirement death is a very complicated issue. It involves tax considerations; it involves the whole design of income support. Most employers and unions that have gone into this have attempted to design what I call an income protection system that protects an employee against high expenses from dental and medical, protects an employee if he is disabled in short term or long term, protects an employee's family if he dies, and protects an employee from retirement. I do not think you can just take a run at this one piece of it without thinking you are not altering the rest of it. It fits together. I think it is wrong to assume that employers and unions have not generally given a fair amount of thought to how this whole thing goes together. What the government has to do is encourage more money to be put into the system.

Mr. Frith: I would argue back that from a standpoint of administrative ease, if it is this complex in life we are better off to simply double the Canada Pension Plan and say good luck.

Mr. Rollick: Why do you think that will help?

Mr. Frith: The worker is better served under a public pension plan system, in my opinion. If we are not able to do

[Translation]

M. Frith: Avec cette logique, il devient inutile d'améliorer les régimes de pension, puisqu'ils se contenteront de diminuer . . .

M. Rollick: Il faut faire très attention. Pourquoi ne pas recourir à la méthode de la carotte et du bâton? C'est peut-être ce que vous allez faire, mais en même temps, vous pouvez leur accorder un allègement d'impôt supplémentaire, si vous tenez vraiment à ce qu'ils le fassent. Dans les conditions actuelles, la diminution des prestations est plus probable que l'augmentation des coûts.

M. Frith: Lors de la préparation de notre rapport sur la réforme des pensions, nous avons très franchement envisagé la possibilité pour le gouvernement de supprimer les régimes de pensions privés et de doubler le RPC. Notre marge de manoeuvre n'était pas très grande, car nous devons nous assurer que nos propositions d'amélioration des régimes privés ne rendraient pas leurs coûts excessifs pour l'employeur, qui risquerait alors d'y renoncer.

A part les régimes multi-employeurs, qui constituent une catégorie spéciale, je serais prêt à recommander que tous les autres régimes privés soient supprimés et que l'on double le RPC.

M. Rollick: Certaines des propositions faites ici nous plaisent assez, notamment l'acquisition rapide des droits, car cette mesure positive permettra de régler pas mal de problèmes.

Par contre, la situation est fort compliquée en cas de décès avant la retraite, car il y a toutes sortes de ramifications fiscales, sans parler de tout le système de soutien du revenu. La plupart des employeurs et des syndicats qui ont étudié la question ont essayé de mettre au point ce que j'appellerais un système de protection du revenu qui s'adresse à l'employé qui doit engager des dépenses considérables pour des soins dentaires ou médicaux ou qui est frappé d'invalidité à plus ou moins long terme, qui s'adresse également à la famille de l'employé en cas de décès de celui-ci, et qui assure une protection à l'employé au niveau de la retraite. Vous ne pouvez pas modifier un élément du système sans penser au reste. Tout s'imbrique. Il ne faut pas prétendre que les employeurs et les syndicats ne se sont généralement pas intéressés à la question. Le gouvernement, quant à lui, doit encourager les différentes parties à investir davantage dans le système.

M. Frith: Franchement, ne serait-ce que pour faciliter l'administration de tout cela, il vaudrait mieux, étant donné que c'est tellement complexe, se contenter de doubler le Régime de pensions du Canada et espérer que cela marchera ainsi.

M. Rollick: Pourquoi pensez-vous que ce serait préférable?

M. Frith: À mon avis, un régime public répond mieux aux intérêts des travailleurs. Si nous ne sommes même pas capables

[Texte]

improvements, clearly we do not have the political courage to mandate private pension plans.

Mr. Blenkarn: Why not?

Mr. Rollick: I think you can take some positive steps. But again, I would like to submit to you that you can encourage these people a little bit along the road with doing some things, rather than taking the big club to them.

Mr. Blenkarn: Suppose you just doubled the CPP, so a person could get \$800 a month from the CPP. Does that mean we have decided to rationalize or institutionalize poverty? In other words, are we going to say that we cannot have any more than \$800 a month pension? How do you put a pension on top of that? Do you have to do your own savings directly?

Mr. Frith: That is right; this is clearly the option. If you take a look at the way in which we have developed retirement income schemes in this country, it was designed that CPP would replace 25% of the AIW—average industrial wage—that old age security should be 25%, and the rest was up to the individual. That was the philosophy behind the original intent of the bills.

Now, we took a look at this in terms of what is required by the average worker and we decided by statistical evidence that you need roughly 65% to 70% of average industrial wage. That is all we worried about—up to the average industrial wage; beyond that, you are on your own. It would be very simple. Frankly, why do we not just double the Canada Pension Plan at the 50% and then we will not have any more tax assistance for private pension? We will just save.

Mr. Rollick: You will have a lot of people who will not be covered under that system. I think they will also do something similar to what happened in 1966. When you put in CPP, what a lot of employers did was just integrate their plan.

Mr. Frith: I know; that is what disturbs me.

Mr. Rollick: So the solution of CPP has not fixed it either, has it? Again, it is a big club to solve the problem—we will fix everybody. It really does not. And do you know what CPP will not do for you? It really will not solve what I think is your critical problem: the people over 65, now.

Mr. Frith: We decided that, though.

• 1215

Mr. Rollick: Oh, I understand that. But I am puzzled, you know, by some of what . . .

Mr. Frith: When you are doing pension reform, you cannot . . . unless you want to make it retroactive.

[Traduction]

d'y apporter certaines améliorations, manifestement, nous n'aurons pas le courage politique de réglementer les régimes privés.

M. Blenkarn: Et pourquoi pas?

M. Rollick: Vous pouvez certainement prendre des mesures positives. Mais encore une fois, vous pourriez fort bien encourager ces gens-là à faire certaines choses, plutôt que de les matraquer.

M. Blenkarn: Supposons que l'on double tout simplement le RPC, si bien que les prestations mensuelles s'élèveraient à 800\$. Cela signifie-t-il que nous avons décidé de rationaliser ou d'institutionnaliser la pauvreté? En d'autres termes, allons-nous décréter qu'une prestation de retraite ne peut pas excéder 800\$ par mois? Et les caisses complémentaires? L'employé doit-il alors faire ses propres économies?

M. Frith: Exactement; c'est l'option qui s'offre à nous. Lorsqu'on songe à la façon dont les régimes de retraite ont été conçus au Canada, il ne faut pas oublier qu'on avait prévu que le RPC remplacerait 25 p. 100 du SIM, soit le salaire industriel moyen, que la sécurité-vieillesse en représenterait 25 p. 100 et que le reste dépendait de chaque individu. C'est là le principe initial qui a orienté toute notre législation dans ce domaine.

Par contre, si l'on cherche d'abord à déterminer les besoins du travailleur moyen et que les statistiques prouvent à l'évidence qu'il faut à peu près 65 à 70 p. 100 du salaire industriel moyen pour les satisfaire, c'est une autre façon d'aborder le problème. Dans ce cas, tout ce qui nous intéresse, ce serait ce pourcentage du salaire industriel moyen, le reste dépendant de chaque individu. Ce serait très simple. Franchement, je ne vois pas pourquoi nous ne doublerions pas le Régime de pensions du Canada, pour faire passer les prestations à 50 p. 100, car nous n'aurions alors plus besoin d'accorder des avantages fiscaux aux régimes privés. Nous ferions ainsi des économies.

M. Rollick: Un grand nombre de travailleurs seraient écartés d'un tel système. On pourrait également assister au même phénomène qu'en 1966, lorsque le RPC a été créé et qu'un grand nombre d'employeurs se sont contentés tout simplement d'intégrer leur régime.

M. Frith: Je sais, et c'est ce qui m'inquiète.

M. Rollick: Par conséquent, votre proposition de doubler le RPC ne règle pas ce problème, et en essayant de chambarder tout le système, on n'arrive pas quand même à résoudre tous les problèmes. Il y a un autre problème que le RPC ne vous permettra pas non plus de résoudre, et c'est celui des plus de 65 ans.

M. Frith: Cela a été réglé.

M. Rollick: Je sais, mais je suis perplexe devant . . .

M. Frith: Lorsque vous cherchez à modifier un régime de pension, vous ne pouvez pas . . . à moins que votre réforme ne soit rétroactive.

[Text]

Mr. Rollick: Yes, I guess . . .

Mr. Frith: I cannot solve the problem for the 65s.

Mr. Rollick: We came here in part to . . . We were not consulted on pension reform. We would be happy to come and talk to you about that, but I mean it puzzled me that you people have not yet put CPP and OAS together.

Mr. Frith: In what way, Bruce?

Mr. Rollick: Well, I mean, you have to put it together.

Mr. Redway: The Americans put it together and went bankrupt.

Mr. Rollick: It may well bankrupt us, because you run OAS and do not cost it, as I understand it.

Mr. McCrossan: Let us see what is in next February's budget first.

Mr. Rollick: It is going to be costed? I do not know. It seems to me you have a fairly high layer, but I think we in Canada have a better private pension system than people say.

Mr. Frith: I just said to Neil that if you touch OAS next February we will just come back to office even sooner.

The Chairman: Mr. Frith, have you concluded?

Mr. Frith: Yes I have, Mr. Chairman, thank you.

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: Do most of your comments relate to the multiple-employer plans or are you . . . ?

Mr. Rollick: These do not. Some of them do.

Mr. Redway: Let me ask about the portability problem and the cost impact problem. Were you relating those . . .

Mr. Rollick: They have a particular problem for multi-employer plans but they are no less of a problem for single employers.

Mr. Redway: The other thing I want to get clear in my mind is how many multi-employer plans will be governed by federal legislation. We are only talking about . . .

Mr. Rollick: Ah, that is why we are here. If it was for federal legislation we would not be here. But what scares us about this legislation is the apparent agreement that exists between the federal government and the provincial governments that all the other laws will look the same.

Mr. Redway: But tell me, though, have you any idea, any handle on how many of these agreements are covered by federal legislation?

Mr. Rollick: We know the telephone company is.

Mr. Redway: Right. That is one.

[Translation]

M. Rollick: Oui, je suppose . . .

M. Frith: Je ne peux pas résoudre le problème des plus de 65 ans.

M. Rollick: Nous sommes en partie ici pour . . . Nous n'avons pas été consultés lors de la réforme des pensions. Nous serions ravis que vous nous invitiez à comparaître à ce sujet, mais je n'arrive toujours pas à comprendre pourquoi vous n'avez pas encore intégré le RPC et la SV.

M. Frith: De quelle façon pourrions-nous le faire, Bruce?

M. Rollick: Il suffit de les consolider.

M. Redway: C'est ce que les Américains ont fait, et cela les a entraînés dans un déficit énorme.

M. Rollick: C'est peut-être ce qui nous arriverait, car, si je comprends bien, vous ne calculez pas le prix de revient du programme SV.

M. McCrossan: Attendons de voir ce que contient le budget de février prochain.

M. Rollick: Va-t-on en calculer le coût? Je n'en sais rien, mais j'ai l'impression qu'il va être élevé. Quoi qu'il en soit, nos régimes de pension privés sont bien meilleurs qu'on ne le dit.

M. Frith: Je disais justement à Neil que s'ils touchent à la SV en février prochain, cela nous ramènera au pouvoir beaucoup plus vite.

Le président: Monsieur Frith, avez-vous terminé votre intervention?

M. Frith: Oui, monsieur le président, et je vous remercie.

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: La plupart de vos observations concernaient-elles les régimes multi-employeurs ou . . . ?

M. Rollick: Certaines, mais pas les dernières.

M. Redway: Au sujet de la transférabilité et du problème des coûts, parliez-vous de . . .

M. Rollick: Les régimes multi-employeurs posent certains problèmes, mais ils ne sont pas moindres avec les régimes à employeur unique.

M. Redway: J'aimerais également savoir précisément combien de régimes multi-employeurs seront assujettis à la loi fédérale. Nous ne parlons que . . .

M. Rollick: C'est justement la raison pour laquelle nous sommes venus vous rencontrer. Sans la loi fédérale, nous ne serions pas là. Ce qui nous inquiète sérieusement, c'est qu'il semble y avoir une entente tacite entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour que toutes les autres lois soient rendues identiques.

M. Redway: Pouvez-vous me dire combien d'ententes sont assujetties à la loi fédérale?

M. Rollick: Il y a par exemple le cas de la société de téléphone.

M. Redway: En voilà une.

[Texte]

Mr. Rollick: And the water, the long shore, the waterfront industry would be, trucking would be. A fair number.

Mr. Blenkarn: Interprovincial trucking, railways.

Mr. Redway: They are all multi-employer plans?

Mr. Rollick: Where there are unions involved they will be, yes. There will be multi-employer plans there.

Mr. Redway: They are not individual corporate plans?

Mr. Rollick: Some are. But anywhere you have union negotiated programs, typically they are into multi-employer plans. So we think it is going to have fairly far-reaching, broad-reaching effects. But we see it as being the basis for provincial legislation that is going to come in, including B.C. eventually.

Mr. Frith: Mr. Chairman, may I make a suggestion? It would require the consent of all members of the committee and it is not of much use for this morning's session, but perhaps this afternoon. When we were doing the Task Force on Pension Reform we allowed the staff to ask questions because, frankly, it is a very technical area. I think it would be very useful for us, if there were questions from our staff, that they could also ask and put them on the record and then we could have a response to them.

Mr. Kempling: Do you mean your personal staff or the departmental staff?

Mr. Frith: No, no, the departmental staff.

The Chairman: May I enlighten you on that score, with this letter from the Minister?:

With respect to Bill C-90, I would like to advise you that the Government will be proposing a number of amendments for consideration by the legislative committee which you are chairing. These amendments are largely technical in nature, and will clarify a number of points which sponsors of pension plans have brought to our attention. Some of the modifications will also bring the wording of the federal legislation into closer conformity with equivalent provincial statutes.

We are prepared to bring these amendments forward at an early date. Before doing so, however, we would like to have an opportunity to consider the testimony which will be brought before the committee on March 18. This bill is a very complex and technical one and we expect that some additional minor amendments may prove desirable.

For this reason, I would appreciate it if meetings of the committee on "clause by clause" could be scheduled to give us a little time to prepare such amendments.

The clerk has advised me that we will be hearing witnesses again next Tuesday and I would like to suggest that after that

[Traduction]

M. Rollick: Il y a aussi le secteur de la navigation, les débardeurs, le camionnage... Cela représente un nombre assez important.

M. Blenkarn: Le camionnage interprovincial, les chemins de fer...

M. Redway: Toutes ces sociétés ont des régimes multi-employeurs?

M. Rollick: Lorsque les employés sont syndiqués, il y a généralement un régime multi-employeurs.

M. Redway: Il ne s'agit donc pas de régimes de pension propres à ces sociétés?

M. Rollick: C'est le cas de certains, mais partout où ils ont été négociés avec les syndicats, les régimes de pension sont généralement multi-employeurs. A notre avis, ce phénomène va avoir de lourdes conséquences, mais il sera certainement la pierre d'angle des lois provinciales qui vont être adoptées, y compris celles de la Colombie-Britannique.

M. Frith: Monsieur le président, puis-je faire une suggestion? Il me faut le consentement de tous les membres du Comité, et je reconnais que cela concerne d'avantage la séance de cet après-midi plutôt que celle de ce matin. Lorsque nous étudions la réforme des pensions, dans notre groupe de travail, nous avions autorisé le personnel à poser des questions, car il faut bien reconnaître qu'il s'agit d'un domaine extrêmement complexe. Nous aurions donc tout intérêt, à mon avis, à permettre aux membres de notre personnel de poser des questions, lesquelles pourront être consignées au compte rendu avec leurs réponses.

M. Kempling: Voulez-vous parler de votre personnel ou du personnel du ministère?

M. Frith: Du personnel du ministère.

Le président: A ce sujet, permettez-moi de vous lire cette lettre du ministre:

En ce qui concerne le Bill C-90, je tiens à vous faire savoir que le gouvernement a l'intention de soumettre un certain nombre d'amendements au comité législatif que vous présidez. Ces amendements, qui sont essentiellement d'ordre technique, permettront d'éclaircir bon nombre des questions que certains administrateurs de caisses de retraite ont portées à notre attention. D'autres auront pour objectif de rendre le libellé de la loi fédérale plus conforme aux lois provinciales équivalentes.

Nous sommes prêts à vous soumettre ces amendements sans tarder, mais nous préférons toutefois attendre d'avoir pris connaissance des témoignages qui seront déposés devant votre comité le 18 mars. Ce projet de loi est extrêmement complexe et technique, et il se peut que d'autres amendements mineurs soient nécessaires.

Pour cette raison, j'aimerais que la date des réunions de votre comité qui porteront sur l'examen du projet de loi article par article soit fixée de façon à nous donner le temps de préparer ces amendements.

Le greffier me dit que nous entendrons d'autres témoins mardi prochain, après quoi, je vous propose d'ajourner vos

[Text]

the committee adjourn until after the Easter break. That will give the department officials time, I think.

Mr. Blenkarn: Mr. Chairman, I think we ought to continue to hear witnesses and then we ought to have a meeting of the committee to determine where we go with respect to the departmental people. It strikes me that this bill has more to it than meets the eye and that this may be just a good draft bill. It may well be necessary for this bill to be so radically changed that it has to go back to the House for second reading.

• 1220

The Chairman: Well, the letter from the Minister certainly is asking that we provide them time to review the testimony of the witnesses and certainly, by association, the concerns expressed by the members of the committee.

Mr. Redway: Mr. Chairman, that does not really deal with Mr. Frith's point about possibly letting officials ask questions of a technical nature which perhaps would help them clarify some of the issues in order to . . .

Mr. Blenkarn: I have no problem with that.

The Chairman: Well, the Chair has no problem with it either. If that kind of provision is requested, then the Chair has no problem.

Mr. Blenkarn: I think that it is important . . .

Mr. Redway: I think it is too.

The Chairman: Perhaps it might be considered over the lunch hour and . . .

Mr. Blenkarn: Start again at 2 p.m..

The Chairman: Mr. Lamarque, could you let us know after the lunch hour, before this afternoon's session, if that situation is desirable?

Mr. Blenkarn: At 3 p.m.?

The Chairman: At 3.30 p.m..

Mr. Rollick: Mr. Chairman, do you want us back here at 2 p.m.? Is that what you are saying?

The Chairman: Mr. Blenkarn and Mr. Kempling, would you like to hold? Are you suggesting that we now adjourn, or are you just in a hurry to leave?

Gentlemen, the Chair seeks your direction. Are you seeking adjournment at this time and want to hear again from the witnesses this afternoon? Because we have a schedule to adhere to.

Mr. Redway: How many witnesses are there this afternoon?

The Chairman: Two groups this afternoon. One at 3.30, William M. Mercer Ltd., and at 5 p.m., a Mr. Logan. Mr. Young.

Mr. Young: Mr. Frith is absolutely right. I mean, there are so many technical aspects of this bill. Whether the witnesses

[Translation]

travaux jusqu'après le congé de Pâques. À mon avis, cela devrait donner suffisamment de temps aux fonctionnaires pour préparer ces amendements.

M. Blenkarn: Monsieur le président, j'estime que nous devrions continuer à entendre des témoins et qu'ensuite, le Comité devrait se réunir pour déterminer ce que nous devons faire en ce qui concerne les fonctionnaires du ministère. Le projet de loi soulève des questions beaucoup plus importantes qu'il n'y paraît à première vue, et il se peut que ce ne soit qu'une première version. En effet, s'il est modifié de façon radicale, nous serons peut-être obligés de le renvoyer à la Chambre pour une seconde lecture.

Le président: La lettre du ministre est bien claire: il nous demande le délai nécessaire pour examiner la déposition des témoins, et, parallèlement, les préoccupations exprimées par les membres du Comité.

M. Redway: Monsieur le président, cela n'a pas grand-chose à voir avec la proposition de M. Frith de permettre aux fonctionnaires de poser des questions d'ordre technique, ce qui les aiderait certainement à éclaircir certains points . . .

M. Blenkarn: Je n'ai absolument rien contre.

Le président: Le président non plus, et si c'est une proposition que vous nous faites, je suis prêt à l'accepter.

M. Blenkarn: Je pense qu'il est important . . .

M. Redway: Moi aussi.

Le président: On devrait peut-être y réfléchir pendant l'heure du déjeuner et . . .

M. Blenkarn: Nous retrouver à 14 heures.

Le président: Monsieur Lamarque, pourriez-vous nous dire après l'heure du déjeuner, mais avant la séance de cet après-midi, si cela est souhaitable?

M. Blenkarn: À 15 heures?

Le président: À 15h30.

M. Rollick: Monsieur le président, voulez-vous que nous soyons là à 14 heures?

Le président: Monsieur Blenkarn et monsieur Kempling, un instant, s'il vous plaît. Nous avez-vous proposé de lever la séance, ou bien êtes-vous simplement pressés de partir?

Messieurs, c'est à vous de décider. Voulez-vous que nous levions la séance dès maintenant, pour retrouver les témoins cet après-midi? Nous avons un programme que nous devons respecter.

M. Redway: Combien de témoins devons-nous entendre cet après-midi?

Le président: Nous avons prévu deux groupes, l'un à 15h30, il s'agit de William M. Mercer Ltd, et l'autre à 17 heures, un certain M. Logan. Monsieur Young.

M. Young: M. Frith a tout à fait raison: ce projet de loi comporte des dispositions extrêmement techniques. Les

[*Texte*]

would be willing to sit down for a few minutes with the departmental staff outside of the committee to ask some questions for clarification, or whatever . . .

Mr. Redway: It might help us too, though, to hear the questions and answers. It would perhaps help clarify our thinking to hear what the staff felt was significant and to hear the responses. I think that should be done with committee members present.

Mr. Blenkarn: Yes, I do too.

Mr. McCrossan: I might just make one comment before we close up. I accept what the witnesses have said as being not untypical of the situation in B.C., where you are in the middle of . . . whether it is a recession or a depression; but it is certainly in an environment where you are still talking about rollbacks and where employers are very cost conscious and where there are going to be pressures in future negotiations for cutting back on the cents per hour—or certainly not increasing them.

Mr. Rollick: I think the issue on negotiated plans, Paul, is uniform across the country. Negotiated costs. I have not found employers in Ontario any more anxious to pay money into negotiated plans than in B.C.

The Chairman: Well, gentlemen, I would suggest that we adjourn until 3.30 p.m. and that the first 20 minutes be taken up with the present witnesses.

Mr. Rollick: I have a little problem with the timing, Mr. Chairman. I am sorry. I would be happy to accommodate you. We had thought this was a very specific timeframe we were given and I have some commitments back in Vancouver tonight. Salim may be able to stay.

Mr. Shariff: If we could meet earlier than 3.30, then . . .

The Chairman: We have Question Period from 2 p.m. to 3 p.m.

Mr. Young: That is why I suggested that the departmental staff sit down with the witnesses.

The Chairman: All right. Let me adjourn this meeting at this point.

AFTERNOON SITTING

• 1534

The Chairman: I see a quorum. This afternoon we have before us Mr. Robert Dowsett, Dan McCaw, and David Stouffer of William M. Mercer Ltd. I welcome you, gentlemen, to the committee. I believe you have an opening statement, and then you will answer some questions for us. Would you like to proceed, Mr. Dowsett?

• 1535

Mr. Robert Dowsett (Vice-Chairman, William M. Mercer Ltd.): Thank you very much, Mr. Chairman. Mr. Chairman,

[*Traduction*]

témoins seraient peut-être disposés à rester quelques minutes de plus avec les fonctionnaires du ministère pour leur donner certaines précisions, ou . . .

M. Redway: J'aimerais, moi aussi, entendre les questions et les réponses. Ce serait certainement très utile. Je propose donc que cette discussion se fasse en présence des membres du Comité.

M. Blenkarn: Je suis de cet avis.

M. McCrossan: Permettez-moi de faire une dernière remarque. Certes, les témoins nous ont bien dit que cela n'était pas anormal, étant donné la situation en Colombie-Britannique, qu'on la qualifie de récession ou de dépression . . . Toutefois, dans un tel climat, on parle encore de diminution des salaires, de contraction des dépenses des employeurs, et très certainement de réduction des salaires horaires lors des prochaines négociations . . . En tout cas, les pressions s'exerceront certainement dans ce sens et pas dans l'autre.

M. Rollick: Le problème des régimes négociés se pose de la même façon dans tout le pays, Paul. Un employeur de l'Ontario n'a certainement pas plus envie que son confrère de la Colombie-Britannique d'investir dans des régimes négociés.

Le président: Messieurs, je vous propose de lever la séance jusqu'à 15h30, et qu'à ce moment-là, les 20 premières minutes soient consacrées à nos témoins de ce matin.

M. Rollick: Malheureusement, monsieur le président, je ne pourrai pas être là à 15h30, car on m'avait donné un horaire très précis et, en conséquence, je me suis engagé à rentrer à Vancouver ce soir. Par contre, Salim peut peut-être rester.

M. Shariff: Nous pourrions peut-être nous retrouver un peu plus tôt . . .

Le président: La période des questions dure de 14 heures à 15 heures.

M. Young: C'est la raison pour laquelle je proposais aux fonctionnaires du ministère de rester quelques minutes de plus avec les témoins.

Le président: Bien. La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Je vois que nous avons le quorum. Cet après-midi, nous accueillons MM. Robert Dowsett, Dan McCaw et David Stouffer, de la *William M. Mercer Ltd.* Messieurs, soyez les bienvenus. Je crois que vous avez une déclaration liminaire à faire, après quoi vous répondrez à nos questions. Monsieur Dowsett, voulez-vous commencer?

M. Robert Dowsett (vice-président, William M. Mercer Ltd.): Merci beaucoup, monsieur le président. Monsieur le

[Text]

ladies and gentlemen, thank you very much for inviting representatives of William M. Mercer Ltd. to appear before this committee. We are pleased to be here. As the chairman has said, my name is Robert Dowsett, vice-chairman of William M. Mercer Ltd. Mr. McCaw is a director of our firm and head of the Canada west region of William M. Mercer Ltd. As such, Mr. McCaw has overall executive responsibility for about 50% of our firm's operations in Canada.

Mr. David Stouffer is a principal of our firm. Prior to joining William M. Mercer Ltd. in 1982, he was senior actuary and senior budget adviser on pension and income security matters with the Ontario government. Currently, Mr. Stouffer is a member of the Pension Commission of Ontario. All three of us are pension consultants.

William M. Mercer Ltd. is a consulting firm in all areas of employee benefits, strategy, organization, compensation and other human resource areas. The firm was founded in 1945 and has grown to be the largest of its kind in Canada. Through its United States and other foreign affiliates, it is the largest in the world. The Canadian company has some 2,500 clients and has offices in 12 cities in Canada from St. John's to Vancouver.

Our firm's involvement with public policy dates back more than 30 years. We have acted as consultants to the federal and various provincial governments on medicare programs, social security, taxation, pension legislation and unemployment insurance. In the last three years, we have been deeply involved in studying pension reform matters, including the preparation of the cost study for the Business Committee on Pension Policy, or BCPP, as it is called. All three of us were involved extensively in the project.

Also, we submitted a brief to the Minister of Finance on possible amendments to the Pension Benefits Standards Act in January 1985, over a year ago. We visited with Mr. Wilson in his office and presented lots of ideas. Many of them have turned up in the Pension Benefits Standards Act, which we now are looking at under Bill C-90.

We have written down five issues we would like to discuss with this committee. We have distributed to the committee a document listing those five items. The notes were sent to Mr. Cook dated March 14.

The issues Mr. McCaw will talk about are uniformity in general; that is, uniformity with pieces of provincial legislation, including transfer rules and surplus withdrawal rules. I will talk about the second and third issues—namely, survivors' pensions and the definition of spouse. Mr. Stouffer will talk about the fourth and fifth issues—namely, the pension

[Translation]

président, mesdames et messieurs, je vous remercie vivement d'avoir invité les représentants de la *William M. Mercer Ltd.* à témoigner devant votre Comité. Nous sommes heureux d'être ici. Comme le président vient de le dire, je m'appelle Robert Dowsett, et je suis vice-président de la *William M. Mercer Ltd.* M. McCaw est administrateur de notre entreprise et directeur pour la région. Cela signifie qu'il est responsable des décisions prises au sujet d'environ 50 p. 100 de nos activités au Canada.

M. David Stouffer est l'un des actuaire principaux de notre société. Avant de se joindre à la *William M. Mercer Ltd.* en 1982, il était actuaire supérieur et conseiller supérieur en matière de budget pour les pensions et les questions liées à la sécurité du revenu auprès du gouvernement de l'Ontario. À l'heure actuelle, M. Stouffer fait partie de la Commission des pensions de l'Ontario. Nous sommes tous les trois des experts-conseils en matière de pensions.

La *William M. Mercer Ltd.* est une société d'experts-conseils pour toutes les questions de prestations aux employés, de stratégie, d'organisation, d'indemnisation et autres sujets inhérents à la gestion des ressources humaines. Fondée en 1945, l'entreprise est devenue la première au Canada dans son domaine. Grâce à ses filiales situées aux États-Unis et dans d'autres pays étrangers, elle est aussi la première dans le monde. Cette société canadienne compte environ 2,500 clients et dispose de bureaux dans 12 villes du Canada, de Saint-Jean à Vancouver.

Cela fait plus de 30 ans que notre entreprise s'intéresse aux grandes orientations politiques. Nous avons offert nos services de consultation aux gouvernements tant fédéral que provinciaux, au sujet des programmes d'assurance-maladie et de sécurité sociale, de mesures fiscales, de la législation sur les pensions et de l'assurance-chômage. Ces trois dernières années, nous avons participé activement à l'étude des questions liées à la réforme des pensions, y compris la préparation de l'étude de coûts à l'intention du comité patronal d'étude des régimes de pensions, appelé aussi le BCPP. Nous avons tous les trois participé très activement à ce projet.

En outre, en janvier 1985, c'est-à-dire il y a plus d'un an, nous avons présenté au ministre des Finances un mémoire sur les modifications à apporter à la Loi sur les normes des prestations de pension. Nous avons alors d'ailleurs rencontré M. Wilson à son bureau et lui avons proposé nombre d'idées, dont plusieurs figurent maintenant dans le projet de loi C-90, qui modifie justement la Loi sur les normes de prestations de pension.

Il y a cinq questions dont nous aimerions discuter avec les membres de votre Comité. À cette fin, nous vous avons envoyé un document qui en donnait la liste. Les notes ont été adressées à M. Cook en date du 14 mars.

M. McCaw abordera la question de l'uniformité en général, c'est-à-dire avec les lois provinciales, y compris les règlements portant sur les transferts et le retrait des excédents. Pour ma part, je vous entretiendrai des deuxième et troisième questions, c'est-à-dire des prestations accordées au conjoint survivant et de la définition d'un conjoint. Enfin, M. Stouffer parlera des quatrième et cinquième questions, c'est-à-dire du Comité des

[Texte]

committee and the retroactivity of the prohibition on sex discrimination.

Having specified there are the five things we would like to talk about, there were a number of issues raised in our brief of over a year ago; we are not going to raise them again, although we could talk about them. They are rather more minor issues.

I would like to make the point, on behalf of our firm, that the Pension Benefits Standards Act we see in Bill C-90 is a very important piece of legislation. We are talking about fine-tuning only. It represents the consensus with a lot of the provinces. A great deal of work has culminated in the preparation of the bill and we are very complimentary. We want to be very complimentary to the people in Ottawa who have put the Pension Benefits Standards Act together in the form it is in now. It is a workable document, in our view, in the main. As I said, some of the things we are talking about are fine-tuning. We may get quite enthusiastic about our recommendations for some changes, but we do want to preface this with a comment that by and large the work done has been effective.

We have all been engaged in putting together this pension reform proposal for about 10 years. We are almost there now with the provinces, and we would say the same thing to some of the provinces. This includes the Ontario act. Hopefully, Quebec will be bringing forth its views in a revised Bill 58.

• 1540

We are, as a firm, talking to all of the governments that are main players in this pension reform thing and we feel we have a pretty good handle on it. So we do want to compliment the people who have been working on this act, but now we are going to talk about some criticisms, having said all that nice stuff. The first set of issues, dealing under the general heading of uniformity, are going to be handled by Mr. McCaw.

The Chairman: Mr. McCaw.

Mr. Dan McCaw (Director, William M. Mercer Ltd.): First, in general on uniformity, I think it goes without saying that our firm strongly believes the pension legislation should be essentially uniform from one jurisdiction to another. We can see from what is emerging that there may be some differences, but we hope they are minor. I think uniformity is very important for at least a couple of reasons.

First, we have some fear that some employers might look at not implementing pension programs, or continuing pension programs, in those jurisdictions perhaps where the legislation is somewhat more restrictive or severe than in others. Second—and I think this is what will happen in most cases—I believe most employers will continue their pension programs, but if we do not have uniformity or something approaching it then I think we might see significantly increased administration costs, and those costs, if borne by the employer, might in some way or another result in the long term in lower benefit levels to employees, and I do not think that serves any of our purposes.

[Traduction]

pensions et de la rétroactivité des dispositions sur l'interdiction de la discrimination sexuelle.

Cela étant dit, je rappellerai qu'à part ces cinq questions, nous en avons soulevées nombre d'autres dans notre mémoire d'il y a un an, mais nous n'allons pas y revenir, même si nous pouvons en parler encore, car il s'agit de questions moins importantes.

D'entrée de jeu, je préciserai que notre entreprise estime que la Loi sur les normes de prestations de pension, modifiée par le projet de loi C-90, est une loi très importante. Nous n'envisageons de proposer que des mises au point car ce texte a déjà reçu l'adhésion de bon nombre de provinces. Il est le fruit d'un travail très poussé et nous sommes très conscients de sa valeur. Nous tenons donc à féliciter ceux qui, à Ottawa, ont rédigé le projet dans sa forme actuelle. Pour l'essentiel, il s'agit d'un document tout à fait applicable. Je le répète, certaines des choses que nous proposons ne visent qu'à obtenir des ajustements mineurs. Nous recommanderons peut-être très chaudement certaines choses, mais auparavant, nous tenons à vous dire que, dans l'ensemble, ce projet est un succès.

Cela fait environ dix ans que nous collaborons tous à l'élaboration de ces propositions de réforme des pensions. Nous sommes presque arrivés au but, avec les provinces, et nous dirions la même chose à certaines d'entre elles. Je songe ici par exemple à la loi de l'Ontario. Nous espérons aussi que le Québec présentera ses propositions dans une version révisée du projet de loi 58.

En tant qu'entreprise, nous nous adressons à tous les ressortis qui sont les principaux intervenants dans cette réforme des pensions, et nous estimons avoir bien saisi les enjeux de la question. Nous tenons donc à féliciter ceux qui ont travaillé à la préparation de ce projet de loi mais, cela étant dit, nous allons nous permettre quelques critiques. M. McCaw va donc aborder les questions relevant de l'uniformité.

Le président: Monsieur McCaw.

M. Dan McCaw (administrateur, William M. Mercer Ltd.): D'abord, pour ce qui est de l'uniformité en général, il va sans dire que nous sommes fermement convaincus que les dispositions de la loi sur les pensions doivent rester les mêmes d'un ressort à l'autre. A première vue, il pourrait y avoir certaines différences, mais nous espérons qu'elles seront minimes. L'uniformité est très importante pour au moins deux raisons.

D'abord, nous craignons que certains employeurs ne mettent pas sur pied des régimes de pension ou choisissent de ne pas maintenir les régimes existants lorsque la loi dont ils relèveront sera plus restrictive ou plus contraignante dans un ressort que dans un autre. En second lieu, à mon avis, dans la plupart des cas, les employeurs maintiendront les régimes de pension, mais s'il n'y a pas d'uniformité ou enfin quelque chose s'en rapprochant, les coûts administratifs de ces régimes augmenteront peut-être sensiblement, et s'ils sont à la charge de l'employeur, ils donneront lieu peut-être à la longue à une diminution du niveau des prestations accordées aux employés, et cela ne me semble pas très bon.

[Text]

Two specific areas dealing with uniformity: The first is in the area of transfer values; that is, the amounts paid to individuals when they terminate and move on. First, we see that as being especially important as an area for uniformity because obviously many employees in terminating and changing jobs will also be changing jurisdictions, simply by changing their employer from a federally regulated to a provincially regulated, or by changing provinces.

A second point on the transfer value rules: I would point out that our firm has been on record as suggesting that we were not in agreement with the approach to providing a 50% minimum employer cost; we found it to be somewhat arbitrary. At one stage I believe the Pension Benefits Standards Act was looked at to be amended without that 50%. We recognize that some provinces have already legislated it, and we recognize that perhaps in part this draft legislation recognizes the need for uniformity and perhaps in part that is why we now see it in the PBSA draft.

But one point of uniformity that is missing in the PBSA draft is the concept of, rather than taking the lump sum transfer, leaving the benefit with the employer and having the employer provide indexing of the benefit from termination until retirement. We would point out, as I am sure you ladies and gentlemen know, that only the federal legislation at this point in time is looking at that kind of an option and that would not be uniform with what the provinces are looking at.

Finally, we would hope that if we are looking at a minimum 50% employer cost of the value of the accrued benefit then we get some uniformity in how one values that accrued benefit, and we would suggest that that valuation should give some recognition to existing market conditions at the time of the employee's termination.

The third and last area under this concept of uniformity that I was asked to address this afternoon has to do with withdrawal of surplus funds from pension plans. We believe that if a pension plan does not have provisions prohibiting the withdrawal of surplus funds then employers should be allowed to make such withdrawals. We wanted to point out that, with respect to the current federal rules on surplus withdrawal, the rule suggests that the surplus can only be withdrawn to the extent that it exceeds two years of employer current service contributions to the pension plan. We would point out that perhaps that rule has some problems associated with it because somewhat identical pension plans can be put in somewhat different positions by that rule.

For example, two pension plans may have the same current service cost and therefore would both be required to leave the same amount of surplus in the fund. However, if one plan was far more mature than the other plan, the amount of surplus left in the more mature plan would be a significantly smaller percentage of the liabilities of the pension fund.

• 1545

Secondly, the current federal rule does not make any distinction between contributory and non-contributory plans.

[Translation]

Il y a deux aspects précis qui ont trait à l'uniformité: le premier est celui de la valeur de transfert, c'est-à-dire des sommes accordées aux bénéficiaires lorsqu'ils quittent un emploi pour un autre. D'abord, cette question nous paraît très importante sur le plan de l'uniformité du fait que bon nombre d'employés qui changeront d'emploi changeront aussi de ressort, tout simplement parce que leur nouvel employeur relèvera non de l'autorité fédérale mais de l'autorité provinciale, ou parce qu'ils changeront de province.

Autre chose au sujet des règlements en matière de valeur de transfert: nous nous sommes prononcés contre la disposition exigeant que l'employeur assume au minimum 50 p. 100 des contributions au régime; cela nous a paru assez arbitraire. Je crois aussi qu'à un moment donné, on envisageait de modifier la Loi sur les normes de prestations de pension en supprimant cette exigence. Nous reconnaissons cependant que certaines provinces ont déjà légiféré en ce sens et qu'en raison de cela, par souci d'uniformité, le fédéral a peut-être décidé d'intégrer une disposition analogue au projet de loi.

Cependant, le projet de loi ne prévoit pas que l'employé, au lieu d'accepter une somme forfaitaire, laisse ses prestations au sein du régime de l'employeur pourvu que ce dernier les indexe à partir de la cessation d'emploi jusqu'au début de la retraite. Or vous n'ignorez certainement pas que seules les autorités fédérales envisagent une telle possibilité, et que, partant, les dispositions fédérales et provinciales ne seraient pas uniformes.

Enfin, nous espérons que, si l'on maintient cette exigence d'une contribution minimale de 50 p. 100 de l'employeur à la valeur accumulée des prestations, il y aura tout au moins une certaine uniformité dans la façon dont on évalue ces prestations cumulatives, et, à notre avis, cette évaluation doit tenir compte de la situation du marché au moment de la cessation d'emploi.

Le dernier aspect ayant trait à l'uniformité dont on m'a demandé de discuter cet après-midi porte sur le retrait des excédents des régimes de pension. À notre avis, si rien dans un régime de retraite n'interdit de retirer les excédents, alors les employeurs devraient pouvoir le faire. Or nous rappelons que les règlements fédéraux actuels ne permettent de tels retraits que dans les cas où les excédents sont supérieurs aux cotisations de l'employeur au régime de pensions pendant deux ans. À noter aussi que ce règlement entraîne quelques problèmes étant donné que des régimes à peu près identiques peuvent se retrouver dans des situations assez différentes à cause de ce règlement.

Par exemple, deux régimes de pension peuvent avoir des coûts identiques, et donc, dans les deux cas, les mêmes excédents devront demeurer dans le fonds. Toutefois, si un des régimes est beaucoup plus ancien que l'autre, son excédent correspondra à un pourcentage bien plus faible du passif actuariel du régime.

En second lieu, les règlements fédéraux actuels ne distinguent pas entre les régimes à cotisations et les autres. Dans le

[Texte]

In two identical pension plans, the amount of surplus that would have to be left in a non-contributory plan is considerably more, since the employer is paying all of the cost, than in a contributory plan. These are really just technical points, but we believe there is some problem with the current federal rule.

Lastly, to date there has been no allowance in any way, shape or form in applications for surplus at the federal level, at least in legislation, to the fact that some of the surplus in the pension plan may have arisen because the pension fund was earning considerably more than the interest that was being credited on employee contributions. As you may know, in some jurisdictions some allowance has been made for what some people refer to as employee surplus—surplus that has arisen because of the difference between what the pension fund earned and in some cases a fairly low rate of interest on employee contributions. Perhaps that surplus should not be eligible for withdrawal.

The final point I would like to make is that we believe it would be preferable that any surplus exceeding 100% of the accrued liabilities of the pension plan be eligible for the withdrawal, and I am sure you have heard from others who have made this point. We are afraid that in some cases employers might be encouraged to look towards funding their pension plans at somewhat lower levels than they currently are. Again, if we are looking at pension plans that are not as well funded as they are in 1986, I do not think any of us are served, and that is what we might be looking at.

Mr. Dowsett: That is as much as I really wanted to say on that. I meant to ask or to suggest to the members of the committee to please break in and ask questions.

The Chairman: Well, we are in the committee's hands, really. If you would like to ask questions of Mr. McCaw now and then we can move on to Mr. Dowsett. Mr. McCrossan, and then Neil.

Mr. McCrossan: Perhaps I could ask a few questions about your views on the 50-50 rule. You have indicated that on the one hand you are opposed to and on the other hand you favour uniformity. It is already there in two provinces. The 50-50 rule was designed as a sort of substitute for inflation protection; at least it was advocated by many people as a substitute for inflation protection. You commented on the fact that our proposed legislation explicitly recognizes this by providing an option, which then produces a lack of uniformity. I am curious what your views are. Is the right way to go for everybody to provide the option? Is the right way to go for everybody to forget about anything in this area or is the right way to go to impose minimum indexing on everybody along the levels of the model that we have suggested?

Mr. McCaw: Given where we are in March of 1986 and given how much water has already gone under the bridge, I think our position on it would be that the right way to go at this stage would be to require the employer to provide 50% of the cost of the accrued benefit on termination—period.

[Traduction]

cas de deux régimes identiques, l'excédent sera considérablement plus élevé dans un régime sans cotisations que dans un régime avec cotisations, étant donné que c'est l'employeur qui en assumera tous les coûts. Ce sont des questions techniques mais nous estimons que les règlements fédéraux actuels peuvent causer des problèmes.

En dernier lieu, au niveau fédéral, pour ce qui est des demandes de retrait d'excédent, on ne tient nullement compte, tout au moins dans la loi, du fait que certains excédents résultent peut-être de ce que le régime de pension réalisait des gains beaucoup plus élevés que l'intérêt sur les cotisations des employés. Vous n'ignorez sans doute pas que certains ressorts tiennent compte de ce qu'on appelle les excédents des employés, c'est-à-dire des excédents résultant de la différence entre les gains du régime de pension et le niveau assez faible des intérêts sur les cotisations des employés. Peut-être faudrait-il interdire le retrait d'un tel excédent.

En dernier lieu, il nous semble préférable de permettre le retrait de tout excédent supérieur à 100 p. 100 du passif actuariel cumulatif du régime de pension, et je suis d'ailleurs certain que d'autres vous ont demandé la même chose. Nous craignons que, dans certains cas, les employeurs aient tendance à diminuer sensiblement leur contribution à leur régime de pension. Encore une fois, je crois qu'il n'est dans l'intérêt de personne de devoir envisager des régimes de pension moins bien nantis qu'ils ne le sont en 1986, et c'est ce qui risque de se produire.

M. Dowsett: C'est à peu près tout ce que je voulais dire là-dessus. Par ailleurs, j'invite les membres du Comité de ne pas hésiter à nous interrompre pour nous poser des questions.

Le président: Eh bien, nous nous en remettons vraiment à la décision de nos membres. Si vous désirez poser des questions à M. McCaw maintenant, allez-y, après quoi nous allons céder la parole à M. Dowsett. M. McCrossan puis Neil.

M. McCrossan: J'aimerais vous interroger au sujet de ce règlement exigeant une contribution de 50 p. 100 de la part de l'employeur. D'une part, vous nous avez indiqué que vous étiez contre cela, et, d'autre part, vous êtes favorables à l'uniformité. Or un tel règlement existe déjà dans deux provinces. Cette exigence de 50 p. 100 a été conçue comme une espèce de solution de rechange à la protection contre l'inflation; c'est tout au moins ainsi que la présentait bon nombre de ceux qui y étaient favorables. D'après vous, notre projet de loi reconnaît cela explicitement en offrant une telle possibilité, ce qui nuit alors à l'uniformité. J'aimerais donc savoir ce que vous en pensez. Faut-il que tout le monde offre cette possibilité ou faut-il que tout le monde oublie cela, ou encore faut-il imposer à tout le monde une indexation minimale semblable à celle que vous avez évoquée?

M. McCaw: Étant donné que nous sommes en mars 1986 et que beaucoup d'eau a déjà coulé sous le pont, nous préférierions qu'on exige de l'employeur qu'il assume 50 p. 100 des coûts des prestations cumulatives lors de la cessation d'emploi, un point c'est tout.

[Text]

Mr. McCrossan: Okay. On the surplus withdrawal rules, you have mentioned other jurisdictions that had employee share of surplus. What jurisdictions are those?

Mr. McCaw: Well, the one I am most familiar with is Ontario. Any portion of surplus that is deemed to have arisen because of fund earnings significantly in excess of a reasonable rate of interest being credited on employee contributions is not eligible for refund.

Mr. McCrossan: Now, in the future there will be minimum rates of interest reflecting market conditions on employee contributions. Do you see this then referring only to surpluses earned in the past?

Mr. McCaw: Well, that would certainly be an administrative problem. Obviously in the future we will reach a point at which this will be a non-issue, because all jurisdictions will probably be requiring a reasonable rate of interest to be paid on employee contributions.

• 1550

In fact, in some of the surplus refund situations in Ontario it is my understanding that where an employer has been for some time, without legislation, crediting a fairly reasonable rate of interest, but perhaps prior to 1975, to pick a date, was crediting a much lower rate of interest, they have still required some form of calculation to determine how much of the surplus might have arisen because of those earlier years of low interest credits on employee contributions.

Mr. McCrossan: Other provinces, such as Ontario, have a different rule for how much surplus you can withdraw. You mentioned the federal rule of two years of current service costs. The Ontario rule is 25% of the liabilities.

Mr. McCaw: Yes.

Mr. McCrossan: Are there rules other than those around the country, and how important is it to have uniformity in that respect?

Mr. McCaw: On the other rules around the country I will turn to David. As a member of the Ontario Pension Commission he probably is a little more up to date than I am on what is going on in some of the other provinces.

Mr. David Stouffer (Principal, William M. Mercer Ltd.): The one other significant province is Quebec, where they do not allow surplus withdrawal. As far as I know, the applications for surplus withdrawal in other provinces are virtually nonexistent. So I do not know what administrative rules they apply internally there.

The Ontario rule—and it is a two-pronged rule—for non-contributory plans is simply 25% of the liabilities. For contributory plans, a portion of surplus is earmarked, that portion arising from interest earnings in excess of the interest credited on employee contributions—and that is held back—

[Translation]

M. McCrossan: Bien. Au sujet maintenant des règlements portant sur le retrait des excédents, vous avez mentionné d'autres ressorts où l'employé obtenait sa part de l'excédent. De quels ressorts s'agit-il?

M. McCaw: Eh bien, celui que je connais le plus, c'est le gouvernement de l'Ontario. Il a statué que toute part de l'excédent qui est censée être le résultat de gains dus à un taux d'intérêt trop élevé payé sur les cotisations de l'employé, ne peut faire l'objet d'un remboursement.

M. McCrossan: À l'avenir, le taux d'intérêt minimal s'appliquant aux cotisations des employés reflétera la situation du marché. Croyez-vous que cela vaudra uniquement pour les excédents constitués par le passé?

M. McCaw: Eh bien, ce sera certainement un problème administratif. Cependant, il ne fait aucun doute qu'à l'avenir, cette question disparaîtra d'elle-même à un moment donné étant donné que tous les ressorts exigeront probablement qu'un taux d'intérêt raisonnable soit payé sur les cotisations des employés.

En fait, je crois comprendre que dans certains cas, l'excédent est attribuable au fait qu'un employeur a pendant un certain temps, sans y être obligé par la loi, porté au crédit du fonds un taux assez raisonnable d'intérêt alors qu'avant 1975, date que je choisis à titre d'exemple, il inscrivait un taux d'intérêt beaucoup plus faible; il faut, dans ces cas-là, effectuer certains calculs pour déterminer quelle part de l'excédent est attribuable aux faibles taux d'intérêt dont il créditaient dans les premières années, les contributions de l'employé.

M. McCrossan: D'autres provinces, dont l'Ontario, ont des règles différentes quant à la proportion de l'excédent qui peut être retirée. Vous avez mentionné la règle fédérale qui prévoit une réserve permettant de couvrir les coûts de service actif pour une période de deux ans. En Ontario, la couverture prescrite est de 25 p. 100 du passif.

M. McCaw: Oui.

M. McCrossan: Existe-t-il des règles différentes ailleurs au pays et dans quelle mesure est-il important d'assurer l'uniformité à cet égard?

M. McCaw: Je vais demander à David de vous parler des règles qui existent ailleurs au pays. En tant que membre de la Commission des pensions de l'Ontario, il est sans doute plus au courant que moi de ce qui se fait dans d'autres provinces.

M. David Stouffer (directeur, William M. Mercer Ltd.): L'autre province importante, le Québec, ne permet pas le retrait des excédents. Pour autant que je sache, les demandes de retrait des excédents sont quasiment inexistantes dans les autres provinces. Je ne sais donc pas quelles règles administratives internes sont appliquées dans ces provinces.

En Ontario, la règle applicable au régime non cotisable comporte deux volets mais prévoit simplement une couverture correspondant à 25 p. 100 du passif. Dans le cas des régimes cotisables, une portion de l'excédent est réservée et correspond aux revenus d'intérêt en sus des intérêts portés au crédit des

[Texte]

and on top of that, 25% of the total liabilities of the plan, or two years' current service cost, whichever is greater.

Mr. Young: I think I share most other people's interest in the withdrawals from pension plans and surplus funds. I want to tell you at the outset, though, that I am not any expert on it, so you can educate me if you want. But it seems to me, off the top of my head, that pension funds could be considered as deferred earnings in one shape or form. So the employees do have a stake in what happens to surplus funds and should have some say in what happens to surplus funds. That is number one.

The second thing, though, is that I have managed to catch up on some reading about surplus funds, and two issues came to mind that I want to ask you about. Perhaps you can tell me what it means, because frankly I do not know what it means. With pension funds, the last 10 years I think is when the surplus funds developed into an issue. As I understand it, it is not just a question of excess interest but of some manipulation of the funds and investments, such as "immunization of funding", whatever that means, and strip bonding, which particularly in the States has led to an increase in surplus funds. Maybe you could explain what "immunization" means, and how they do that manipulation in order to increase the surplus funds in the pension plans.

Mr. McCaw: Most immunization techniques that have been used to date have pretty much restricted themselves to the pensioner group, a group whose future liability is very determinable, unlike the actives, where often benefits are related to such things as salaries payable in the future that still have to be estimated. Often pension liabilities are a known entity. Either they are fixed or perhaps there is some inflation protection, perhaps a 2% or 3% indexing feature—something like that—but you know what they are.

The concept behind most immunization that has taken place in pension plans is to try to match some assets to that emerging known liability. I guess most simply put, one might find that if they had \$1 million of pensioner liability and a \$10 million asset matching it, with proper matching they might find that they were able to match that liability not with the \$10 million of assets they hold but perhaps with only \$7 million or \$8 million of appropriately chosen bond holdings that have the right maturities to meet all the commitments down the road.

I am grossly oversimplifying the process. But through that process, in my example, one could create a couple of million dollars of surplus, at least on paper; and that is a methodology that some people have used either to create surpluses or to reduce unfunded liabilities.

[Traduction]

cotisations de l'employé. La règle prévoit en plus une couverture correspondant à 25 p. 100 du passif total du régime ou au coût de service actif pour une période de deux ans, le plus élevé des deux montants étant retenu.

M. Young: Je partage l'intérêt de la plupart des Canadiens pour la question du retrait des excédents des régimes de pension. Je tiens cependant à vous dire dès le départ que je ne suis pas expert en la matière et que vous pouvez m'instruire si vous voulez. Mais il me semble, à première vue, que l'on pourrait considérer les régimes de pension comme un régime de revenu différé. Les employés ont donc un intérêt dans les fonds excédentaires et devraient avoir leur mot à dire quant à l'utilisation de ces fonds. Voilà mon premier point.

Deuxièmement, j'ai fait des lectures au sujet des fonds excédentaires et il me vient à l'esprit deux questions que j'aimerais vous poser. Vous allez sans doute pouvoir m'expliquer la chose, puisque j'avoue n'y rien comprendre. La question des fonds excédentaires des régimes de pension fait l'objet d'un débat depuis dix ans seulement. Si j'ai bien compris, il ne s'agit pas uniquement d'un surplus d'intérêt versé mais plutôt d'une manipulation des fonds et des placements au moyen de l'«immunisation du financement», pratique que je comprends mal, et de l'émission d'obligations dépourvues, pratique qui a favorisé, particulièrement aux États-Unis, l'augmentation des fonds excédentaires. Vous pourriez peut-être m'expliquer ce qu'on entend par «immunisation» et comment l'on se sert de cette forme de manipulation pour augmenter l'excédent des régimes de pension.

M. McCaw: La plupart des techniques d'immunisation utilisées jusqu'à maintenant ont touché essentiellement le groupe des pensionnés, groupe à l'égard duquel le passif éventuel est facile à déterminer, contrairement à certains autres éléments de l'actif, et dont les prestations sont souvent liées, par exemple, aux salaires payables à l'avenir et qui n'ont pas encore été estimés. Habituellement, le passif actuariel est une quantité connue. Ou bien les salaires sont fixes ou ils comportent une protection contre l'inflation qui peut prendre la forme d'une indexation à 2 ou 3 p. 100, quelque chose du genre, mais qui est connue.

La technique d'immunisation utilisée par la plupart des régimes de pension consiste à faire concorder certains éléments d'actif au passif connu. Je vous donne un exemple: si un régime a un passif de 1 million de dollars au titre des pensionnés et, en contrepartie, un élément d'actif valant 10 millions de dollars, l'administrateur du régime peut faire concorder ce passif non pas aux 10 millions de dollars d'actif détenus par le régime, mais plutôt à un portefeuille d'obligations choisies judicieusement et valant seulement 7 ou 8 millions de dollars, s'il assure la concordance des échéances des obligations et des échéances des engagements futurs.

Je vous donne là une explication très simplifiée du processus. Mais dans mon exemple, l'administrateur pourrait créer un excédent de plusieurs millions de dollars, du moins sur papier. Certains administrateurs ont utilisé cette méthode pour créer des excédents ou encore pour réduire le passif non capitalisé.

[Text]

• 1555

Mr. McCrossan: Another way is to purchase closed group annuities. This is a method that some of the auto companies used, I guess, and companies in the equipment business, who had been funding them at 7%, say, and the interest rates three years ago were at 15%. They went out and bought annuities from insurance companies that assumed that 15% rate and completely purchased off the liabilities, and then all the rest of the money, the difference between the cost of the liabilities at 7% and the cost of the liabilities at 15%, became surplus.

Mr. McCaw: Exactly. What would happen in that case, as Mr. McCrossan has said, is that if I had a \$10 million liability and a \$10 million asset, I am valuing my liability at 7%. When I went to the insurance industry to buy it, if I was buying it in the 14 or 15% interest market, they might only charge me a \$6 or \$7 million single premium. So my assets would be reduced by the \$6 million that I give the insurance company and my liability of \$10 million is eliminated; that is a \$4 million surplus or gain to the pension fund. That would be the ultimate form of immunization, actually formally go out and move the risk to an insurance company.

Mr. Young: On the deferred salary business, as you know, the bill does not talk about surplus funds, although some of us would like to see it talking about it by the time we get through the mix. Would you have any difficulty with a provision in that bill that would require the agreement of employees and with the employer before surplus funds could be withdrawn?

Mr. McCaw: Agreement of the employees and the employer, you say?

Mr. Young: But at least discussions.

Mr. McCaw: I would certainly have a problem with that. May I just back up for a second? One aspect of surpluses in pension funds is how they have been created in the first place. I think many if not most employers, when they started their pension plan years ago, started with fairly conservative actuarial assumptions and fully expected and hoped that as experience unfolded they would have more gains than losses on their pension fund, and were funding that way.

Now in defined benefit pension plans, which is really where surpluses arise, only two elements can be defined. One is a benefit and the second is the employee contribution. The unknown, the balancing item, is what the employer must pay to provide that benefit. As an employee, I am promised a benefit and I am told I will only pay say 5% of my salary; the balance of the cost is to the employer.

As we go through periods of high inflation and low investment return, employers have to put considerably more money into the pension plan. As we go through periods that we have seen in the last few years of very low inflation and very high

[Translation]

M. McCrossan: Une autre façon de procéder consiste à acheter des rentes de groupes clos. C'est une méthode qu'ont utilisée certains fabricants d'automobiles et certaines entreprises d'équipement qui finançaient ces placements à 7 p. 100, alors que le taux d'intérêt atteignait, il y a trois ans, 15 p. 100. Ils ont acheté des rentes de compagnies d'assurances qui reprenaient à leur compte le taux de 15 p. 100 et qui rachetaient la totalité du passif, ce qui leur permettait de créer un excédent correspondant à la différence entre le coût des éléments de passif à 7 p. 100 et le coût des éléments de passif à 15 p. 100.

M. McCaw: Exactement. Ce qui se produit dans un cas pareil, comme l'a dit M. McCrossan, c'est que si j'ai un passif de 10 millions de dollars et un actif de 10 millions de dollars, j'évalue mon passif à 7 p. 100. Lorsque je demande à une compagnie d'assurances de le racheter, le taux d'intérêt sur le marché pourrait être de 14 ou 15 p. 100, et la compagnie pourrait me demander une prime forfaitaire de 6 ou 7 millions de dollars. Il me faudrait donc réduire mon actif des 6 millions que je verse à la compagnie d'assurances et mon passif de 10 millions de dollars serait éliminé; cela représente donc un excédent ou un gain de 4 millions de dollars pour la caisse de pension. C'est la forme la plus perfectionnée d'immunisation où l'on transfère le risque à une compagnie d'assurances.

M. Young: En ce qui concerne les salaires différés, comme vous le savez, le projet de loi ne parle pas d'excédent, même si certains d'entre nous le souhaiteraient. Vous opposeriez-vous à l'inclusion dans le projet de loi d'une disposition obligeant l'employeur à conclure une entente avec les employés avant le retrait des excédents?

M. McCaw: Vous parlez d'un accord entre les employés et l'employeur?

M. Young: De pourparlers, tout au moins.

M. McCaw: J'aurais certainement des réserves. Pouvons-nous revenir brièvement en arrière? Il s'agit de déterminer au départ comment les excédents des régimes de pension ont été créés. Je crois que la plupart, sinon la totalité, des employeurs, lorsqu'ils ont créé leurs régimes de pension, il y a plusieurs années, se sont fondés sur des hypothèses actuarielles assez prudentes en espérant pleinement que leur mode de financement leur permettrait de réaliser davantage de gains que de pertes.

Dans le cas des régimes de pension à prestations déterminées, qui sont ceux qui ont des excédents, seulement deux éléments peuvent être définis: les prestations et le montant de la cotisation de l'employé. Le facteur-clé, inconnu, c'est le montant de la contribution que doit verser l'employeur afin d'assurer les prestations. L'employé se voit promettre un certain niveau de prestations en échange de quoi il doit verser une cotisation égale à 5 p. 100 de son salaire; l'écart représente le coût pour l'employeur.

En période de forte inflation et de faible rendement sur les placements, les employeurs doivent contribuer beaucoup plus aux régimes de pension. Quand nous traversons des périodes comme celle des dernières années où le taux d'inflation est très

[Texte]

investment returns, employers have to put in very little to those pension plans. In fact, not only do they have to put in very little; surpluses start to emerge.

One way of looking at those surpluses, with 20-20 hindsight, and we all have it, is that perhaps the employer could say that because he has a \$10 million surplus he has put in \$10 million more than he had to over the past 5 or 10 or 15 years. He did not know he was doing it as he went along, but that is how experience has emerged. From the employer's perspective that \$10 million is not \$10 million that is to be negotiated in terms of benefit improvements; it is an overcontribution from the employer's perspective.

I think our firm's concern is that if that \$10 million became negotiable as a benefit to employees as opposed to employer's money available for refund, I think employers would become far less willing to fund their pension plans as conservatively and as well as they have over the past 10 or 15 years. I cannot imagine why an employer would ever let his plan get fully funded, because as soon as it becomes more than fully funded he is looking at making a benefit improvement or negotiating with his employees on whether he makes a benefit improvement. I think we might all see lower funding levels in pension funds than we see today, and I do not think that serves any of us.

The Chairman: Thank you. Shall we move on to the next one, or did you wish to make a comment on that, Mr. Dowsett?

Mr. Dowsett: Just one last final comment on your original question about employees having a say in the emergence of surplus for money. I thoroughly agree with all that Mr. McCaw just finished saying with reference to defined benefit plans.

• 1600

Defined contribution or money purchase pension plans are a different animal. That is where the employee puts in so much money and the employer matches it, and whatever those investments build up to, then there is a share of that for the employee at the retirement, and that will buy an annuity for him. Now, if that kind of a pension plan has excellent investment results, then the employees automatically get a piece of those good results. Is that understood, in a money purchase pension plan?

Mr. Young: Oh, I understand that; I am not sure I agree with it.

Mr. Dowsett: You do not?

Mr. Young: I understand it; I understand what you are saying.

Mr. Dowsett: That is a different kind of plan.

Mr. Young: I guess what we get down to is a philosophical difference about what happens to the pension fund, but that is another question to be argued somewhere else, I suppose, rather than taking the time here.

[Traduction]

faible et où le taux de rendement sur les placements est très élevé, les employeurs peuvent contribuer très peu à ces régimes de pensions. En fait, non seulement ils doivent contribuer très peu, mais ils réussissent aussi à dégager des excédents.

Si nous examinons ces excédents avec la sagesse que donne l'expérience, il ressort que l'employeur pourrait prétendre qu'il a un excédent de 10 millions de dollars parce qu'il y a mis 10 millions de dollars de trop au cours des 5, 10 ou 15 dernières années. Il ne le savait pas en le faisant, mais c'est ce que lui révèle l'expérience. Pour l'employeur, ces 10 millions de dollars ne sont pas négociables dans le contexte de l'amélioration des prestations puisqu'ils correspondent à une contribution excédentaire.

Mais si ces 10 millions de dollars deviennent négociables et servent à améliorer les prestations aux employés plutôt qu'à rembourser les contributions excédentaires de l'employeur, notre société craint que les employeurs ne deviennent réticents à capitaliser leurs régimes de pension avec autant de prudence qu'ils l'ont fait au cours des 10 ou 15 années. Je ne vois pas pourquoi un employeur déciderait de capitaliser pleinement son régime puisqu'il devrait alors relever le niveau des prestations ou négocier l'amélioration des prestations avec ses employés. Je crains que cela n'entraîne des niveaux de capitalisation des régimes de pension plus faibles qu'aujourd'hui, et je ne crois pas que cela serve les meilleurs intérêts de qui que ce soit.

Le président: Merci. Pouvons-nous passer à la question suivante ou vouliez-vous ajouter autre chose, monsieur Dowsett?

M. Dowsett: J'aimerais faire un dernier commentaire sur votre première question au sujet de la consultation des employés lorsqu'il y a un excédent. Je suis tout à fait d'accord avec M. McCaw au sujet des régimes à prestations déterminées.

Les régimes à cotisations déterminées sont tout à fait différents. L'employé verse une cotisation prédéterminée et l'employeur verse une contribution égale. Au moment de la retraite, l'employé touche une part des fonds du régime, placement plus intérêts accumulés, qui servira à l'achat d'une rente. Si les résultats de placement du régime sont excellents, l'employé en obtient automatiquement sa part. Comprenez-vous cet aspect des régimes de pensions à cotisations déterminées?

M. Young: Oui, je comprends cela; je ne suis pas certain d'être d'accord.

M. Dowsett: Vous n'en êtes pas certain?

M. Young: Je comprends ce que vous dites.

M. Dowsett: Il s'agit d'un régime différent.

M. Young: En dernière analyse, il s'agit de différences philosophiques quant à l'utilisation des régimes de pension, mais c'est une question que nous devrions débattre dans une autre tribune, plutôt que de nous y attarder maintenant.

[Text]

Mr. Dowsett: All right.

Mr. Young: I appreciate your responses. Thank you.

The Chairman: Will you proceed, then, Mr. Dowsett?

Mr. Dowsett: Yes. I am not sure we did ask the members of the committee if they have this document that was submitted to the clerk. The March 14 document is the one we are going through. On page 4 there is a comment about survivors' pensions.

This is a rather narrow technical matter, but we would like to raise it and bring it to the attention of the committee. It has to do with subsection 22.(3) of the bill, requiring a joint survivor pension benefit, which may be reduced by reason of the death of either spouse to an amount not less than 60% of the initial amount of the pension benefit. We see a problem here, and we outline the problem on page 4. Suppose the normal form of pension is \$1,000 per month payable to the member for life, guaranteed 10 years. One of those actuarially equivalent joint and 60% survivor benefits would be, as described, \$870 per month while both are living, reducing to \$522—that is 60%—on the death of the member, but remaining at the \$870 per month if the spouse dies before the member.

Now, that is a very common type of joint-and-60 survivor benefit that is used out there in the marketplace right now. If you want to call that the 100-100-60... In other words, it is 100% of the benefit while both are alive, 100% of the benefit continues if the member is alive, the spouse having died, but only 60% of the benefit being payable if the member dies and the spouse is alive.

Now, there is another type of actuarially equivalent, which you could call the 100-60-60 version, and that is described under number (c) here. It provides lesser benefits after the member dies; it goes down to 60%. Because of that, the same actuarially equivalent basis benefit would provide not \$870, but \$910 while both are alive. So the actuarial equivalent in this case to the original \$1,000 per month payable to the member for life guaranteed five years is \$910 a month, reducing to \$546 on either death.

Our concern is that if the plan sponsor provided the 100-100-60 version—that is the common type of joint-and-60 survivor option that is payable in most plans today—and then in fact the member died, the spouse might come back later on and point to the legislation and say a required benefit under the legislation is this other form, this \$910 dropping to \$546, and even wait for 10 years and then come back to the plan sponsor and say look, you have been shortchanging me by \$24 a month.

That is the weakness that we see, the way the legislation is written. We suggest that some protection be built into this to either stick with one clear benefit, as the required 60% option... We either stick to one of the ones described, (b) or (c), or provide some protection so that the plan sponsor using the more common option would not be exposed to this claim for additional payments.

[Translation]

M. Dowsett: D'accord.

M. Young: Je vous sais gré de vos réponses. Merci.

Le président: Voulez-vous poursuivre, monsieur Dowsett?

M. Dowsett: Oui. Je ne sais pas si nous avons demandé aux membres du Comité s'ils ont reçu copie de ce document que nous avons remis au greffier. Il s'agit du document du 14 mars. Nous abordons, à la page 4, la question des pensions de survivants.

Il s'agit d'une question d'ordre technique de portée assez restreinte, mais nous aimerions la porter à l'attention du Comité. Il s'agit du paragraphe 22(3) du projet de loi qui prévoit une prestation réversible qui peut être réduite en raison du décès de l'un des conjoints mais qui doit être d'au moins 60 p. 100 du montant initial de la prestation. Nous croyons que cela risque de poser un problème et nous expliquons nos raisons à la page 4. Supposons que la prestation normale soit de 1,000\$ par mois, payable au cotisant à vie et garantie pendant 10 ans. Nous expliquons qu'un équivalent actuariel d'une prestation réversible à 60 p. 100 serait le suivant: une prestation de 870\$ par mois pendant que les deux conjoints vivent, qui serait réduite à 522\$, soit à 60 p. 100, lors du décès du cotisant, mais qui demeurerait à 870\$ si le conjoint meurt avant la cotisant.

Cette formule de prestation réversible à 60 p. 100 est utilisée couramment à l'heure actuelle. C'est la formule 100-100-60... autrement dit, la prestation est versée intégralement pendant que les deux conjoints vivent; elle est versée intégralement si le cotisant survit à son conjoint, mais elle est réduite à 60 p. 100 si le cotisant meurt avant son conjoint.

Il existe cependant un autre genre d'équivalent actuariel, la formule 100-60-60, qui est décrite à l'alinéa c). La prestation est ramenée à 60 p. 100 après le décès du cotisant. À cause de cela, la prestation actuarielle équivalente serait non pas de 870\$, mais plutôt de 910\$ pendant que les deux conjoints vivent. Par rapport à l'exemple initial d'une prestation de 1,000\$ par mois, payable au cotisant à vie et garantie pendant cinq ans, l'équivalent actuariel correspond à 910\$ par mois, ramené à 546\$ par mois si l'un ou l'autre conjoint meurt.

Nous craignons que si l'administrateur du régime choisit la formule 100-100-60, forme la plus courante de prestation réversible de la plupart des régimes aujourd'hui—le conjoint pourra, après le décès du cotisant, invoquer la loi pour exiger un autre type de prestation de pension, à savoir la prestation de 910\$ pouvant être réduite à 546\$. Le conjoint pourrait même attendre dix ans avant de s'adresser à l'administrateur du régime en prétendant qu'il a triché à raison de 24\$ par mois.

Voilà la faiblesse que nous percevons dans le libellé actuel du projet de loi. Nous proposons que le projet de loi assure une certaine protection en précisant que le choix initial du type de prestation doit être maintenu, par exemple la formule de 60 p. 100... Il faut soit choisir la formule décrite en b) ou c) et s'en tenir à cette formule, soit prévoir une protection quelconque pour que l'administrateur du régime qui utilise la formule la

[Texte]

The next point is on the next page and is the definition of "spouse". We see some problems. I am not a lawyer, but I think the definition of "spouse" may be a little loose in that it seems to give mandatory preference to a subsequent common law relationship over a legal marriage. We are wondering if it might not be better to follow the Manitoba legislation, where there is a declaration of the common law relationship that must be filed with the employer before the benefit is paid to a common law spouse. Also, we are not sure when the one-year test period is going to run. Maybe the regulations would clarify this. Our lawyers wanted us to bring these things to the committee's attention.

Now, are there any questions on . . . ?

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: When you referred to the more traditional form, form (b), was I correct in detecting a sort of bias towards form (c) as being the one you think best serves the public purpose?

Mr. Dowsett: No. I guess I think the one that best serves the public purpose is the administrative liaison one, which is the existing one, where you do not have to check every month to find out if the spouse has died. And that is the 100-100-60 version. That is why it is the common approach that is used now. You keep paying 100% of the benefit to the member and the member keeps cashing the cheques. You do not have to worry about whether his spouse has died or not every time you pay him a cheque. Under the 100-100-60 version you have to every time.

Mr. McCrossan: Yes. On the marriage issue, you have not suggested that a legal marriage should be given preference over a common law marriage.

Mr. Dowsett: No. Part of the problem is that it is not tight and clear when the common law relationship is entered into and properly operating. That is not clear, and Manitoba faced this by saying let us have a declaration where there is somebody putting pen to paper to say that this happened.

Mr. McCrossan: Who files the declaration, the spouse or the employee? If a common law spouse files a declaration with the employer that she is a common law spouse, is that sufficient?

Mr. McCaw: I do not believe so. I do not know for certain. I think it is filed by the employee.

Mr. McCrossan: It is an interesting question, because . . .

Mr. Dowsett: Yes. I believe it is filed by the employee too, but I am not certain of it.

I think the concern our lawyers have, and I have too in reading it and discussing it with them, is that the public representation as husband and wife are words that I am not

[Traduction]

plus courante ne soit pas exposé à des demandes de paiement additionnel.

• 1605

Le sujet suivant se trouve à la page suivante; il s'agit de la définition du terme «conjoint». Nous craignons certains problèmes à cet égard. Je ne suis pas avocat, mais j'estime que la définition du terme «conjoint» n'est pas suffisamment précise en ce sens qu'elle semble accorder une préférence obligatoire à une union de fait subséquente plutôt qu'à un mariage légitime. Nous nous demandons s'il ne serait pas préférable de prendre pour modèle la loi du Manitoba qui prévoit qu'une déclaration d'union de fait doit être remise à l'employeur avant le versement des prestations au conjoint de fait. Par ailleurs, nous ne savons pas quand commencera la période d'essai d'un an. De plus amples précisions pourront sans doute être données dans les règlements. Nos avocats voulaient que nous portions ces questions à l'attention du Comité.

Y a-t-il des questions sur . . . ?

Le président: Monsieur McCrossan.

Mr. McCrossan: Lorsque vous avez parlé de la formule la plus courante, celle décrite en b), j'ai cru comprendre que vous croyiez que la formule décrite en c) sert mieux les intérêts de la population, ai-je raison?

Mr. Dowsett: Non. La formule qui sert mieux les intérêts de la population est la formule actuelle qui est fondée sur une liaison administrative et qui ne nous oblige pas à vérifier tous les mois si le conjoint est décédé. Il s'agit de la formule 100-100-60. C'est ce qui explique que cette formule soit la plus couramment utilisée à l'heure actuelle. La prestation intégrale est versée au cotisant qui continue de toucher les chèques. On n'a pas à s'inquiéter de savoir si le conjoint est décédé chaque fois que nous envoyons un chèque au cotisant. La formule 100-100-60 nous oblige à vérifier à chaque fois.

Mr. McCrossan: Oui. Sur la question du mariage, vous n'avez pas proposé que le mariage légitime soit privilégié par rapport aux unions de fait.

Mr. Dowsett: Non. Le problème tient en partie au fait que la définition ne précise pas clairement quand débute l'union de fait. Ce n'est pas clair et le Manitoba a réglé le problème en exigeant des conjoints de fait qu'ils soumettent une déclaration indiquant le début de l'union de fait.

Mr. McCrossan: Qui fait la déclaration, le conjoint ou l'employé? Est-ce qu'il suffit que le conjoint de fait soumette une déclaration à l'employeur?

Mr. McCaw: Je ne le crois pas. Je n'en suis pas certain. Je crois que c'est l'employé qui fait la déclaration.

Mr. McCrossan: C'est une question intéressante puisque . . .

Mr. Dowsett: Oui. Je crois aussi que la déclaration est faite par l'employé, mais je n'en suis pas certain.

Ce qui préoccupe nos avocats et qui m'inquiète, moi aussi, quand je lis le projet de loi et que j'en discute avec eux, c'est que les tribunaux n'aient pas donné une interprétation très claire de ce que signifie le fait de se présenter publiquement

[Text]

sure have been well worked out in the courts. What does that mean? That is the question we have.

Mr. McCrossan: Yes. Right.

The Chairman: Are there no other questions? Fine. Then perhaps we could go on to Mr. Stouffer.

Mr. Stouffer: The first item I have relates to the duties of the pension committee. This is a very small item.

In clause 7 of Bill C-90 provision is made for employees to request the formation of a pension committee. In clause 7 there are certain functions that are allowed for that pension committee. However, in subclause 7.(6) I note that additional duties may be prescribed by regulation. In dealing with those regulations, which we of course do not have at this time, we would just simply caution against prescribing functions for a pension committee that would normally be assumed by a plan sponsor. In our view, the pension committee's role should be restricted to an advisory capacity only.

• 1610

In moving on to the issue of retroactivity, the principle of retroactivity appears in a number of places in the bill. The one we have chosen to identify here relates to the prohibition of sex discrimination. Under subclause 27.(1), the bill provides that the sex of the member or the spouse may not be taken into account in determining the amount of benefit to which the member or spouse may be entitled under the plan.

This provision relates not only to the benefits earned after 1986, but to those earned prior to 1987 as well. In our opinion, forcing the application of what we call unisex factors to benefits earned for service prior to 1987 violates an important principle established in subclause 10.(5) of the bill which prohibits, except in situations where the superintendent rules otherwise, the amendment of a pension plan to reduce benefits accrued prior to the amendment.

In Ontario, the proposed Pension Benefits Act, which was released just a few days ago, addressed the issue by requiring that the application of the prohibition of sex discrimination would apply only to benefits with respect to employment after December 31, 1986. In our view, that is the most acceptable approach.

We have taken a look in the remainder of the paper at three different situations where people can be disadvantaged by the retroactive nature of the new provision. I will just mention them briefly.

In money purchase plans the eventual benefit that is paid will relate to the amount of money that has been accumulated. If we apply subclause 27.(1) as currently written, this would mean that accumulations relating to contributions after 1986 would be converted on unisex tables to annuity rates, and that is perfectly appropriate, but also accumulations relating to contributions made before 1987. In certain situations, the

[Translation]

comme mari et femme. Qu'est-ce que cela signifie? Voilà la question que nous nous posons.

M. McCrossan: Oui. Vous avez raison.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Dans ce cas-là, nous pouvons maintenant passer à M. Stouffer.

M. Stouffer: J'aimerais d'abord parler des fonctions du comité des pensions. Ce n'est pas grand-chose.

L'article 7 du projet de loi permet aux employés de demander la création d'un comité des pensions. Cet article autorise par ailleurs le comité des pensions à assumer certaines fonctions. Toutefois, je constate au paragraphe 7(6) que des fonctions additionnelles peuvent être prescrites par règlement. A propos de ces règlements, que nous n'avons pas encore bien sûr, nous tenons simplement à vous mettre en garde contre toute décision qui aurait pour effet de confier à un comité des pensions de retraite des fonctions qui relèvent normalement d'un administrateur d'origine. À notre avis, ce comité ne devrait avoir qu'un rôle consultatif.

Pour ce qui est maintenant de la rétroactivité, c'est un principe que l'on retrouve dans plusieurs articles du projet de loi. Celui que nous avons choisi comme exemple porte sur l'interdiction de la discrimination sexuelle. Au paragraphe 27(1), le projet de loi prévoit qu'on ne peut tenir compte du sexe d'un participant ou de celui de son conjoint pour déterminer le montant des cotisations du participant ou des prestations de pension auxquelles l'un ou l'autre a ou pourra avoir droit au titre du régime.

Cette disposition s'applique aux droits acquis après 1986 aussi bien qu'aux droits acquis avant 1987. À notre avis, le fait d'appliquer ce que nous appelons des facteurs unisexes à des droits acquis pendant des années de service antérieures à 1987, est une violation d'un principe important consacré au paragraphe 10(5) du projet de loi, où l'on interdit, sauf dans les cas où le surintendant en décide autrement, la modification d'un régime de pension en vue de réduire les droits acquis avant la modification.

En Ontario, le projet de loi sur les prestations de retraite, qui a été déposé il y a quelques jours, s'attaque à ce problème en exigeant que l'interdiction de la discrimination sexuelle ne s'applique qu'aux droits acquis pendant des années de service postérieures au 31 décembre 1986. Il s'agit, à notre avis, d'une démarche tout à fait acceptable.

Le reste de notre mémoire décrit trois situations différentes dans lesquelles certaines personnes risquent d'être lésées par le caractère rétroactif de cette nouvelle disposition. Je vais les passer brièvement en revue.

Dans les régimes à cotisations fixées d'avance, les prestations qui sont finalement versées sont proportionnelles à la somme qui a été accumulée. Si nous appliquons le paragraphe 27(1) tel quel, cela signifie que les sommes accumulées grâce aux cotisations après 1986 seraient converties en rentes, selon des tableaux unisexes, ce qui est tout à fait approprié, mais il en serait de même des sommes accumulées avant 1987. Dans

[Texte]

application of unisex factors to accumulations made prior to 1987 can disadvantage the members.

For example, if a male retires with a money purchase accumulation made prior to 1987 of \$100,000, under the sex distinct tables he might expect a pension on male tables of \$13,876. The imposition of the new requirement would mean that this pension would only be \$13,003, or just under 7% less than his expectation was. So the effect then of the retroactive feature of the legislation has been to reduce this person's expected pension substantially. If we had given a female example, the female would have received more pension than her expectation.

The problem is a little different for defined benefit plans, because under defined benefit plans the benefit is determined by a formula, so that if the normal form of the benefit is chosen, the same amount of pension is paid to a male or a female with the same age, salary and service history. However, often pension plans provide different optional forms of pension, and the conversions are made on actuarial equivalent bases.

• 1615

In the past, those conversions have been made using tables based on the sex of the members. If conversion factors based on unisex tables are to be applied to benefits earned prior to 1987, then the issue of retroactivity arises.

We would find that in these situations one would expect that the application of unisex tables would make the optional pension forms for males somewhat larger than they would be on sex-distinct tables in most cases, and the application of unisex tables for females in the conversion options would make the new option smaller than it was under sex-distinct tables. So applying these kinds of unisex factors to benefits that were earned prior to the introduction of the legislation could serve to disadvantage women in certain circumstances.

Finally, of the third class that we have taken a look at we have certain pension plans that in the past provided—and these were defined benefit plans—for female retirement at age 60 and male retirement at age 65. With the introduction of human rights legislation, many of these plans were modified at that point in time through grandfathering provisions to freeze existing benefits payable to females at age 60, with some kind of actuarial enrichment if actual retirement occurred after age 60, and to provide the subsequent benefit accruals with the normal retirement age of 65.

So essentially what was done then was to remove from the pension plan the special retirement provision for females. But because the female had the expectation of being able to retire at age 60, special rules were made for those people allowing them additional benefits to compensate for their losses. Essentially, then, the application of the human rights legislation was not imposed to retroactively disadvantage members of pension plans.

[Traduction]

certain cas, l'application de facteurs unisexes aux sommes accumulées avant 1987 peut léser certaines personnes.

Par exemple, si un homme prend sa retraite avant 1987 après avoir accumulé 100,000\$ dans son régime à cotisation fixée d'avance, il peut compter sur une retraite de 13 876\$ avec des barèmes différents pour chaque sexe. Or, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle disposition, sa retraite ne sera plus que de 13,003\$, soit près de 7 p. 100 de moins que ce qu'il avait prévu. En d'autres termes, le caractère rétroactif de ce projet de loi a pour effet de réduire substantiellement la retraite que cette personne avait prévu de toucher. Par contre, dans le cas d'une femme, la prestation de retraite sera plus élevée que prévu.

Le problème est un peu différent avec les régimes à prestations déterminées, car ces prestations sont déterminées par une formule, et si l'on choisit la prestation ordinaire, la même somme est versée à toute personne, quel que soit son sexe, qui a le même âge, le même salaire et le même nombre d'années de service. Cependant, bon nombre de régimes de retraite offrent toutes sortes d'options, et les conversions se font à partir de bases équivalentes actuarielles.

Par le passé, ces conversions étaient effectuées à partir de tableaux faisant état du sexe des membres. Si on appliquait les facteurs de conversion basés sur des tableaux unisexes pour les prestations acquises avant 1987, cela soulèverait la question de la rétroactivité.

L'utilisation de tableaux unisexes aurait pour effet la plupart du temps de rendre les pensions facultatives pour hommes, supérieures à ce qu'elles seraient sur la base de tableaux séparés en fonction du sexe; par contre, l'utilisation de tableaux unisexes pour les femmes aurait pour effet de réduire la nouvelle option par rapport à ce qu'elle serait sur la base de tableaux différenciés selon les sexes. Donc, l'application de tableaux unisexes à des prestations acquises avant l'introduction de la loi risque de désavantager les femmes dans certains cas.

La troisième catégorie que nous allons examiner est celle des femmes prenant leur retraite à l'âge de 60 ans et des hommes prenant leur retraite à l'âge de 65 ans. Depuis l'introduction de la législation sur les droits de la personne, on a modifié bon nombre de ces régimes en gelant les prestations existantes que les femmes doivent toucher à l'âge de 60 ans, ce montant étant majoré sur des bases actuariales si la personne prend sa retraite après l'âge de 60 ans, tout en maintenant l'augmentation normale des prestations en cas de retraite à 65 ans.

Les dispositions spéciales s'appliquant aux femmes ont donc été retirées des régimes de pension. Les femmes pouvant prendre leur retraite à 60 ans, des règles ont été adoptées pour leur permettre de toucher des prestations supplémentaires afin de compenser la perte éventuelle. Donc, la législation sur les droits de la personne n'a pas eu pour effet de pénaliser rétroactivement les personnes ayant cotisé à des régimes de pension.

[Text]

With the new subsection 27.(1) it would appear that these provisions that were made as a requirement of the human rights legislation would now be considered to be discriminatory. In order for these pension plans to comply with the new subsection 27.(1) of the Pension Benefits Act, the sponsor would either have to reduce the female benefit that he had acquired before, which I think would be undesirable—it certainly would violate the principle that you cannot amend the plan to reduce already-accrued benefits—or, as an alternative, the sponsor would have to make available to the male members additional benefits for service prior to the adoption of human rights legislation. That would be horrendously expensive.

In our view, then, just to summarize, this is the issue we have identified on retroactivity. We would hope subsection 27.(1) could be changed to eliminate the retroactive application of the rules.

The Chairman: Mr. McCrossan. No questions? Mr. Young.

Mr. Young: I would like to hear you expand a bit on your reasons for having a pension committee act only in an advisory capacity rather than in a participatory one.

Mr. Stouffer: Okay. In the case of the management of a pension plan there are several vehicles for the decision-making process: the plan can be managed by the plan sponsor, it could be managed by some kind of board of trustees, or it could be managed by a formal kind of pension committee as a structure.

• 1620

In the Pension Benefits Standards Act, the words "pension committee" have been used to describe something different from the pension committee we would normally see in the industry. A pension committee in the industry might be the managing body. But here we are talking about a special group and the Pension Benefits Standards Act has chosen to call that the "pension committee". If you were to look at the Ontario legislation it identifies the pension committee as an advisory committee.

So we are talking now about a committee that is created at the request of the members to become involved in the pension scene in some way. Now, if we think in terms of who has the responsibility for the outcome of pension decisions that responsibility will rest with the plan's sponsor, in the majority of cases. It would seem most appropriate then that he have control of the decision-making process. If the plan were to be run exclusively by the pension committee, then there should be perhaps employee representatives on that committee. But as crafted in the bill, we are talking about a pension committee now which is optional. You do not have to have one to make the pension plan work. If something is optional, then obviously the decision-making function, the body that really controls the pension plan, is already in place. Consequently, in my opinion, this special committee, which is elected by employees to have representation to the management of the pension plan, should have a capacity that is limited to providing advice.

[Translation]

D'après le nouveau paragraphe 27(1), il semblerait que les dispositions découlant de la législation sur les droits de la personne seraient maintenant considérées comme discriminatoires. Afin que les régimes de pension soient conformes à l'article 27(1) de la Loi sur les normes des prestations de pension, on devrait soit réduire les prestations déjà acquises par les femmes, ce qui ne serait pas souhaitable et serait contraire au principe selon lequel il est interdit de réduire des prestations déjà acquises, soit offrir aux hommes cotisant à un régime de pension des prestations supplémentaires au titre du travail effectué avant l'adoption de la législation sur les droits de la personne, ce qui serait terriblement coûteux.

Voilà donc comment se pose le problème de la rétroactivité. Nous espérons que le paragraphe 27(1) sera modifié de façon à éliminer la rétroactivité de ces régimes.

Le président: Vous avez des questions, monsieur McCrossan? Monsieur Young.

M. Young: Pourriez-vous nous expliquer pourquoi à votre avis, le comité des pensions devrait agir uniquement agir à titre consultatif?

M. Stouffer: La gestion d'un régime de pension peut être assurée de diverses façons: soit par celui qui organise le régime, soit par un conseil d'administration ou encore par un comité spécial.

Dans la Loi sur les normes des prestations de pension, l'expression «comité de pensions» est utilisée dans un sens autre que celui auquel nous sommes habitués. Pour les spécialistes des pensions, un comité des pensions pourrait assurer la gestion d'un régime de pension alors qu'aux sens de la Loi, il s'agit d'un groupe spécial. Dans la loi de l'Ontario, «comité de pensions» s'entend d'un comité consultatif.

Il s'agirait donc d'un comité constitué à la demande des membres et chargé de s'occuper du régime de pension. Normalement, c'est l'administrateur d'un régime de pension qui est chargé de prendre les décisions. Si, par contre, le régime devait être géré exclusivement par le comité de pensions, des représentants des employés devraient sans doute siéger au sein de ce comité. Or, d'après le projet de loi, le comité de pensions serait facultatif et non obligatoire. Or, si quelque chose est facultatif, cela signifie qu'une autre instance est chargée de la prise de décisions. C'est pourquoi j'estime que ce comité auquel siègeraient des représentants des employés devrait être uniquement un comité consultatif.

[Texte]

Mr. Young: I just wanted an explanation of why you were making the argument. It seems to me that given the confusion and lack of understanding that there is about the pension system, surely involvement of plan participants and the management of the pension fund would lead to a better understanding about the pension.

Mr. Stouffer: That is spelled out in the act. There are a number of items that the pension committee is given—for example, to improve understanding of the pension plan, to disseminate information about the pension plan. Those kinds of issues are to be handled by the pension committee and that is spelled out in legislation.

Mr. Young: I would like to go back to the surplus fund that we spoke about earlier. It seems to me that a pension plan does not simply belong to an employer. If the pension fund were not there, then it would reflect in some other way to the employee's benefit as a part of the wage package or the benefit package. You would assume, if the cost to the employer that went into a pension fund were not there, it would go into salaries or a dental plan or some other part of the benefit package.

So from that point of view, we obviously disagree. Perhaps we can agree to disagree.

Mr. Stouffer: I can make a comment on that if you want.

The Chairman: Mr. Redway, do you have a question?

Mr. Redway: Yes, Mr. Chairman. It is really a general question; I can ask it either individually or collectively, or you can respond that way.

This morning we had evidence from another actuarial firm, The Wyatt Company, with respect to the fact that the total impact of this legislation, the bill we have before us, Bill C-90, would be one of two things: either have the effect, when put into place, of requiring more contributions to be put into the pension funds in order to have them meet the requirements of the legislation, or, alternatively, benefits provided under all of the various pension plans would have to be reduced because of the total funding impacts of the legislation that is before us. I would like to have your comments as to whether you agree with that or disagree, and if you agree or disagree, why.

The Chairman: Mr. McCaw.

Mr. McCaw: I guess the short answer to your question is yes, we would agree that either the cost of the programs will go up or benefits will go down. I would suggest the legislation that we are looking at here—it is fairly comparable at the provincial jurisdictions—is such that we will probably see a slight increase in the cost of the pension programs.

Some of the work we have done over the last three or four years on the cost of all the various and sundry alternative improvements that have been considered would suggest that without mandatory inflation protection, which I think everyone would agree is the most significant possible cost associated

[Traduction]

M. Young: Vu la confusion qui règne dans ce domaine et étant donné que les régimes de pension sont généralement mal compris, il serait souhaitable, à mon avis, que ceux qui cotisent aux régimes de pension participent à un titre ou à un autre à sa gestion.

M. Stouffer: C'est ce qui est prévu dans la loi. Le comité est justement chargé de faire mieux comprendre les modalités de fonctionnement du régime de pension et de diffuser des renseignements à ce sujet. La loi prévoit justement que le comité sera chargé de ce genre d'activités.

M. Young: Je voudrais revenir sur la question de l'excédent dont il a été question tantôt. On ne saurait dire à mon avis qu'un régime de pension appartient à l'employeur, car s'il n'existait pas de régime de pension, ce sont les salaires qui devraient sans doute être majorés. Si l'employeur n'avait pas à cotiser à un régime de pension, il serait sans doute obligé de relever les salaires, d'offrir une assurance dentaire ou d'autres prestations.

Donc, nous ne sommes pas d'accord sur cette question.

M. Stouffer: Je pourrais vous donner plus de précisions à ce sujet, si vous le souhaitez.

Le président: Vous avez une question à poser, monsieur Redway?

M. Redway: Oui, monsieur le président. C'est une question d'ordre général qui s'adresse à l'ensemble des témoins.

Ce matin, la société Wyatt a expliqué que le projet de loi C-90 aurait pour effet soit d'accroître le montant des cotisations conformément aux dispositions de la loi, soit de réduire l'ensemble des prestations existant au titre des différents régimes de pension et ce, à cause des incidences financières du projet de loi. Je voudrais savoir si vous partagez ce point de vue.

Le président: Monsieur McCaw.

M. McCaw: Oui nous sommes d'accord pour dire que soit les cotisations devront augmenter soit que les prestations vont diminuer. Le présent projet de loi qui est analogue aux lois provinciales aura sans doute pour effet d'accroître très légèrement le coût des régimes de pension.

D'après les calculs que nous avons effectués sur les coûts de diverses améliorations envisagées, il semblerait que si on n'introduit pas une indexation obligatoire sur l'inflation, ce qui serait la réforme la plus coûteuse de toutes, la plupart des modifications prévues par le projet de loi n'auraient pas pour

[Text]

with pension reform, most of the things that are being talked about and most of the things that we are seeing in the draft PBSA will not result in substantial increases in cost. I think most employers will take those increases in cost. In fact, I think in many cases many employers are in large part in agreement with what is being suggested in the proposed legislation. So yes, I would agree, it is going to be one or the other, and I think for the most part it is going to be a slight increase in employer costs for the pension programs.

Mr. Redway: That is as a result of the inflationary . . .

Mr. McCaw: No. The reason it is only a slight increase in cost is that there is no mandatory inflation protection to pensioners, for example. The cost increase really has to do with the earlier vesting provision and the fact that the employer is going to be responsible for paying for at least 50% of the vested benefit when the employee terminates. I think most employers are finding that cost is not going to be prohibitive, but there is a cost.

Mr. Redway: I know it is a difficult question—you have used the words not prohibitive and slight increase—but is there some sort of handle you could give us on that?

Mr. McCaw: Sure. I think a ballpark figure for most contributory pension plans in Canada would probably be somewhere between 5% and 10%, and probably for many of them closer to the 5% than the 10%, as an increase in their ongoing cost.

Mr. Redway: Then if we added in some sort of inflation protection, do you have any estimate of what that might be?

Mr. McCaw: Of course that is going to depend on what happens in the economy over the next little while. The cost would not be particularly significant if we were to continue with the current low inflation and high real rates of return that we are experiencing right now. However, I do not know if that is going to happen.

Some of the costings that we looked at on a long-term economic scenario suggested that you could add another 25% or 30% to the 10% figure I just quoted. That is how significant the inflation was versus the rest of it.

Mr. Redway: A 35% increase . . .

Mr. McCaw: Certainly; 35% or 40% in some cases for some of the plans we looked at.

The Chairman: Mr. Dowsett has a comment to make.

Mr. Dowsett: I would like to comment on the original question. The impact of this legislation is going to do one of two things: increase the costs, or, if the costs stayed the same, reduce the benefits.

Mr. Redway: Right.

Mr. Dowsett: Mr. McCaw agreed, and I agree also, the short form answer is yes, one of those things. But I would just like to clarify what we mean by reducing the benefits. All of the benefits are not going to be reduced. There is going to be a whole different spread of benefits because of the legislation for the earlier vesting. For different participants there would be increased benefits because of the legislation, regardless of

[Translation]

effet de majorer très sensiblement les coûts. Les patrons répercuteront sans doute ces hausses sur les prix. La plupart des patrons sont d'ailleurs d'accord avec les dispositions du projet de loi. Donc il existe effectivement ces deux possibilités et je pense pour ma part que ce sont les cotisations patronales qui devront être légèrement relevées.

M. Redway: À cause de l'inflation . . .

M. McCaw: Non. C'est parce que les pensions ne sont pas indexées sur l'inflation que l'augmentation des coûts sera modeste. Les coûts seront imputables au fait que certaines prestations ont été entérinées par le passé et qu'il incombera au patron de payer un minimum de 50 p. 100 des prestations acquises au moment de la retraite de l'employé. Ce coût ne sera pas prohibitif pour la plupart des patrons, mais cela coûtera quand même quelque chose.

M. Redway: Avez-vous une idée approximative du montant de cette augmentation?

M. McCaw: Je pense que les coûts de la plupart des régimes de pension augmenteront de 5 à 10 p. 100 et je dirais plutôt de 5 p. 100.

M. Redway: Quelle serait l'augmentation si les pensions étaient indexées sur l'inflation?

M. McCaw: Tout dépend du niveau de l'inflation. Les coûts ne seraient pas très substantiels si l'inflation devait se maintenir à un niveau relativement bas auquel il est tombé actuellement alors que les taux de rendement réels sont élevés. Mais on ne sait pas combien de temps cela va durer.

Si les pensions étaient indexées, il faudrait ajouter de 25 à 30 p. 100 aux 10 p. 100 que je vous citais tantôt.

M. Redway: Soit une augmentation de 35 p. 100.

M. McCaw: Trente-cinq p. 100 et même 40 p. 100 dans certains cas.

Le président: Monsieur Dowsett.

M. Dowsett: Cette loi aura pour effet soit de relever les coûts soit de réduire les prestations si les coûts restent stationnaires.

M. Redway: C'est exact.

M. Dowsett: Donc là-dessus je suis d'accord avec M. McCaw. Permettez-moi de vous préciser ce que nous entendons par réduction des prestations. Ce n'est pas la totalité des prestations qui subirait une baisse. Le montant des prestations variera très sensiblement depuis l'adoption de la loi qui rend certaines prestations inamovibles. Donc un certain nombre de

[Texte]

whether you took the basic underlying main pension benefit and reduced that formula.

When we talk about reducing the benefits in order to keep the cost the same, it is the 1.5% per year of service or the \$15 per month per year of service, the basic benefit which would have to be reduced if the overall cost was to be made the same. But there would be other benefits, of course, which would be improved. Of course, if you kept the basic benefits at 1.5% of final average earnings per year of service or \$15 per month flat benefit—you did not reduce that at all—you would be increasing all these other benefits as well as increasing the costs.

Mr. Redway: I asked you to comment specifically on this cost aspect with respect to the portability aspect in the legislation.

• 1630

Mr. McCaw: Depending on how we define the term “portability”, I do not think portability itself necessarily has any cost. By that I mean what really cost the pension plans is now looking at two-year vesting, when the average vesting period in Canadian pension plans is probably more like nine years. There is a cost for going down to two-year vesting, and, secondly, there is a cost for the employer being responsible for at least 50% of the accrued benefit.

Once that cost is being borne by the pension plan, whether or not the value of the benefit stays in that pension plan—and it is now a significantly greater value than it was before the legislation—or whether the employee is allowed to take the value of that benefit with him to a subsequent employer or to an RRSP... that is how I define “portability”.

I do not think the portability all by itself necessarily has much real cost implication. It might have some cash flow implication on the pension plan. If I had a lot of terminations in my pension plan in a year and a lot of money flowing out that normally would not have been flowing out then I might have to disinvest in some securities that I normally would not have done. There may be that kind of cost, but I do not think the kind of direct cost to which I think you were referring.

Mr. Redway: It would not have an impact on the funding of the plan and therefore having to pay some more money into...?

Mr. McCaw: It should not, because technically when you let the employee take the benefit with him your asset is only being reduced to the same extent as your liability is being reduced. So the funding position should more or less remain unchanged.

The problem you have with that—and this is maybe where your question was coming from—is that in pension plans that are not particularly well funded, where perhaps we only have \$50 of assets and \$100 of liability, if an employee leaves and we want to give him his full entitlement there really was not enough money to give him his full entitlement because the pension plan was not fully funded. If that is where your question is coming from then yes, there could be some

[Traduction]

prestataires toucheraient des pensions supérieures, même s'ils touchaient la pension principale avec formule réduite.

La réduction de prestations qui devrait intervenir pour maintenir inchangés les coûts porterait sur 1,5 p. 100 par an des services ou les 15\$ par mois par année de service, soit la prestation de base qui devrait être réduite si l'ensemble des coûts devait rester inchangé. D'autres prestations par contre subiraient une augmentation. Si l'on maintient les prestations de base à 1,5 p. 100 du salaire moyen des dernières années par année de service ou une prestation forfaitaire de 15\$ par mois, cela aurait pour effet d'augmenter toutes les autres prestations ainsi que les coûts.

M. Redway: Je voudrais savoir quelle serait l'incidence des coûts par rapport à la possibilité de transférer les pensions prévues dans le projet de loi.

M. McCaw: Le fait de pouvoir transférer les pensions ne doit pas en soi entraîner des coûts supplémentaires. Ce qui, par contre, aura pour effet de relever les coûts, c'est le fait que les cotisations sont acquises aux travailleurs au bout de deux ans plutôt qu'au bout de neuf ans, comme c'est le cas dans la plupart des régimes de pension au Canada. C'est cette réduction à deux ans qui va alourdir les coûts ainsi que le fait que les patrons devront assurer un minimum de 50 p. 100 de l'augmentation des prestations.

Les pensions peuvent donc être transférées dès lors que les employés peuvent transférer leurs pensions d'un employeur à l'autre ou éventuellement en verser le montant dans un REER.

La seule possibilité de transférer les pensions d'un patron à un autre n'alourdit pas nécessairement les coûts. Cela pourrait avoir éventuellement des incidences sur la trésorerie d'un régime de pension. Ainsi, si au cours d'une année donnée les titulaires mettent fin à un nombre important de régimes ou que le montant des pensions dépasse la moyenne, on pourrait être obligé de liquider un certain nombre d'obligations, mais ce n'est pas, je crois, ce que vous aviez à l'esprit en parlant de l'augmentation des coûts.

M. Redway: Cela n'aurait donc pas d'incidence sur les modalités de financement du régime?

M. McCaw: Je ne pense pas, car lorsqu'un employé touche ses prestations, l'actif et le passif sont simultanément réduits du même montant, si bien que le bilan reste inchangé.

Par contre, pour des régimes de pension qui ne sont pas suffisamment capitalisés et où l'actif représente la moitié du passif, le fait de devoir verser sa pension à un employé au moment de son départ pourrait poser des problèmes de trésorerie. Donc, ce ne serait qu'au cas où les régimes de pension ne seraient pas suffisamment capitalisés qu'ils pourraient se trouver en difficulté si les ayants droit pouvaient toucher la totalité de leurs prestations.

[Text]

ramifications on portability and letting people take 100% of their entitlements when there is not \$100 of assets for every \$100 of liability in the total fund.

Mr. Redway: I have just one last little question along that line. This morning, again, that issue seemed to revolve to some extent at least upon the age of the employee who was moving. If it was a younger employee then it would have a different impact on the fund than if it was an older employee. There again, would that only have an impact if it was underfunded, or would it also put the fund into some sort of deficit position perhaps, depending on the ages of the people who were moving in and out of the fund?

Mr. McCaw: I think, in terms of the cost implications to the pension plan, it would depend on the ages of the people, yes, but perhaps more importantly—and this is just another assumption actuaries make when they value the pension fund—the actuary, if the pension plan has 10,000 members, is making some assumption in the years to come as to how many people and at what ages these people will terminate and what their benefit will be when they terminate, and that is all discounted back to today to express it in terms of the liability of the pension plan.

Experience, as actuaries have found, does not always unfold in accordance with the actuarial assumptions, and to the extent that the assumptions vary from true experience there could be some cost. But obviously your cost tends to come up when people terminate more quickly than you assumed and therefore they are taking more termination benefits. That is the bad news.

The good news for the pension plan is that when people terminate more people there are fewer people around ultimately to collect the retirement benefit. So to an extent that should balance off.

Mr. Redway: Thank you.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: Thank you, Mr. Chairman. I will be very short, because I understand that some of my concerns that were raised this morning by The Wyatt Company have been allayed this afternoon by the presentation by the Mercer commission. I thank God for it, because I was thinking there go 12 years of work.

I just want to make sure that if the experts from the Department of Finance have any questions on the multi-employer they have the opportunity to raise them here now. It is the one area where we have all been warned to make sure the legislation takes it into account, because, as you know, it is the special nature of the multi-employer funds. If there are no questions, then I have none. I am pleased that you came here to soothe the feelings of the committee, but are there any from the Department of Finance?

The Chairman: Mr. Frith, we have Mr. Jean Fournier, the Assistant Deputy Minister, Policy Branch, Department of Finance, here. We asked him if he had any questions for the witnesses and he said no.

[Translation]

M. Redway: Je voudrais vous poser encore une question à ce sujet. D'après ce qu'on nous a expliqué ce matin, les effets dépendraient également de l'âge des employés qui décideraient de transférer leurs pensions. Les effets ne seraient pas les mêmes pour des personnes jeunes ou des personnes plus âgées. Et ceci serait sans doute vrai uniquement des fonds insuffisamment capitalisés.

M. McCaw: Cela dépendrait sans doute dans une certaine mesure de l'âge des employés, mais également du nombre de personnes cotisant au régime de pension, du nombre de personnes prenant leur retraite et du montant des retraites auxquelles elles auront droit, car tous ces facteurs entrent en ligne de compte pour le calcul du passif d'un régime de pensions.

Or, la réalité n'est pas toujours conforme aux prévisions actuarielles et lorsque l'écart est important, cela peut se traduire par un certain coût. Il est évident que si le nombre de personnes transférant leurs pensions est supérieur à ce qu'on avait prévu, cela aura pour effet d'alourdir les coûts.

Par contre, si un plus grand nombre de personnes se retirent d'un régime de pension, cela aura pour effet de réduire d'autant le nombre de personnes qui auront droit éventuellement à leur pension de retraite, si bien que les deux s'équilibrent dans une certaine mesure.

M. Redway: Merci.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Merci, monsieur le président. Je serai bref, car certaines des questions soulevées ce matin par la Société Wyatt ont été résolues grâce à l'intervention de la Commission Mercer et, fort heureusement d'ailleurs, car je me disais que voilà 12 années de travail perdues.

Je tiens à m'assurer que les experts du ministère des Finances puissent éventuellement poser des questions concernant les travailleurs ayant plusieurs patrons. On nous a en effet souvent mis en garde sur la nécessité de tenir compte de ces cas dans la loi. Mais si les experts n'ont pas de questions à ce sujet, tant mieux. Je voudrais donc savoir si les représentants du ministère des Finances ont des questions à ce sujet.

Le président: J'ai demandé à M. Jean Fournier, le sous-ministre adjoint du ministère des Finances, s'il avait des questions à poser aux témoins et il m'a assuré que non.

[Texte]

Mr. Frith: Fine. Thank you.

• 1635

The Chairman: That is fine. May I just then ask one general question? Assuming that we dealt with these five matters you have brought to our attention in a realistic way, beyond that, do you think it is a reasonably good piece of legislation and will work in the marketplace?

Mr. Dowsett: Yes, we do. As I said in my opening remarks, we congratulate the crafters of it. We recognize there is compromise. Through our testimony I think you have understood there are some issues we do not agree with completely the way they are set forward. We have made our points. But by and large, there is a great deal to be said for the consensus building that has gone on between the representatives of the federal government and the provincial governments.

This bill represents, in our view, a substantial move down the road toward pension reform, and we are looking forward to and even telling our clients that 1987, the first of January, we are quite confident that things are going to get put in place. Now, what do we know? But I do think it is valid for you to take some pride in it—or for the crafters; I guess the committee is sitting here not as the crafter of the bill.

The Chairman: Fine; thank you, Mr. Dowsett. I will say that I understand there are some amendments and clarifications that are going to be brought forth by the Minister shortly. If you agree, we will see that you get a copy of those; I will direct the clerk to send you a copy. If you would look at them in the context of the legislation and give us your comments back, we would appreciate it very much.

Mr. Dowsett: We will do that, yes.

The Chairman: Fine. Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: Mr. Chairman, I wonder if I could use this occasion, since the issue of the cost of inflation protection was raised, to ask that a study these gentlemen did for the Department of Finance prior to the budget be tabled; it would be released at this time to the members of the committee so it becomes a public document on the costs of various inflation protection formulas that might be entrenched in the legislation that led us to pick the 75% of the cost of living minus 1%. It is noted as a research paper for the Department of Finance . . .

Mr. Redway: March 20.

Mr. McCrossan:—prior to the budget. So that could be given to all the members, because you were asking the question about how expensive is inflation protection. I am sure Mr. Frith will remember that when I was a witness before his committee—I am sure he remembers every word that was said to his committee—we had a discussion of the difference between inflation protection formulas that were the cost of living minus something and their general characteristics versus a form that had a percentage of the cost of living and their

[Traduction]

M. Frith: Parfait, merci.

Le président: Très bien. J'aimerais vous poser une question d'ordre général. Disons que nous avons réglé de façon réaliste les cinq problèmes que vous nous avez soulevés. À part cela, croyez-vous que ce soit là un bon projet de loi qui risque d'être utile pour le marché?

M. Dowsett: Oui. Comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, nous tenons à féliciter les auteurs de ce projet de loi. Nous savons qu'il y aura des compromis. Je pense que vous vous êtes rendu compte aujourd'hui, par nos témoignages, que nous ne sommes pas toujours d'accord avec la présentation de certaines questions. Nous avons fait valoir nos arguments, mais, de façon générale, il faut dire que les efforts déployés par les représentants du gouvernement fédéral et des provinces afin d'en arriver à un consensus sont très positifs.

À notre avis, ce projet de loi représente un grand pas en avant vers la réforme des pensions, que nous attendons impatiemment, et nous avons même commencé à dire à nos clients que le 1^{er} janvier 1987, les mécanismes seront certainement en place. Mais nous n'en savons rien, bien sûr. Cependant, je crois qu'il serait justifié pour vous ou pour les auteurs du projet de loi d'en être fiers; je suppose, évidemment, que le Comité n'est pas ici à titre d'auteur.

Le président: Très bien; merci, monsieur Dowsett. Je crois savoir que le ministre apportera sous peu des amendements et des précisions au projet de loi. Si vous le voulez, je demanderai au greffier de vous en faire tenir copie en vous demandant de les examiner dans le cadre de la loi et de nous faire part de vos observations. Cela nous serait très utile.

M. Dowsett: D'accord.

Le président: Très bien. Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Monsieur le président, puisque quelqu'un a mentionné la question de la protection contre l'inflation, j'aimerais en profiter pour demander que l'étude effectuée par ces messieurs pour le ministère des Finances avant le dépôt du Budget nous soit envoyée. Elle deviendrait un document public car elle serait distribuée aux membres du Comité. Il s'agit d'une étude sur les coûts des divers mécanismes de protection contre l'inflation qui pourraient être enchâssés dans la loi et qui nous ont permis de fixer le coût de la vie à 75 p. 100 moins 1 p. 100. C'est un document de recherche pour le ministère des Finances . . .

M. Redway: Le 20 mars.

M. McCrossan: . . . déposé avant le Budget. On pourrait le distribuer à tous les membres, puisque vous avez demandé combien coûteraient les mesures de protection contre l'inflation. M. Frith n'a certainement pas oublié que lorsque j'ai comparu devant son comité—je suis d'ailleurs persuadé qu'il se souvient de chacune de mes paroles—nous avions discuté de la différence entre les formules de protection contre l'inflation qui prenaient le coût de la vie moins quelque chose et les caractéristiques générales de ces formules par opposition à une

[Text]

characteristics. I suggested that obviously if one mounts and the other falls, you can get a level cost by combining the two ideas.

So we asked Mercer's to go out and research the various types of inflation protection formulas that might be available and come back to us with some recommendations as to what might produce stable costing under all reasonably foreseeable future events so that we could have a look at entrenching it in the act.

The Chairman: I understand that document has been released to all members of the committee.

Mr. McCrossan: All members have it?

The Chairman: I understand that.

Mr. McCrossan: I wonder then if I could just ask the members to just briefly give a slight description of pages 2 and 3. Page 3 is the picture and page 2 is I guess the explanation. They illustrate the different characteristics of the different types of cost-of-living protection.

Mr. Dowsett: Mr. Stouffer is going to answer.

Mr. Stouffer: This document, I should first indicate to you, is described as a research paper. It is a part of a much longer study that had been done much earlier on the costs of pension reform. Similar kinds of illustrations appear in Ontario's proposals for pension reform. On page 2, not of the letter, but of the . . . I do not have the copy you have; I hope it is the same . . .

• 1640

The Chairman: It is the same.

Mr. Redway: Table I.

Mr. Stouffer: In Table I, we have noted a number of different kinds of inflation adjustment formulae, and these costs were done on the final average contributory plan of the type that appeared in the budget. Just to go down the left-hand side there, we took as our base line a plan which provided no inflation adjustment, then one giving 60% of CPI, the next formula is CPI less 2.5%, then excess interest over 3.5%, 80% of CPI minus 2%, 90% of CPI minus 2.5%, and we are getting closer to an answer, 75% of CPI minus 1%, and excess interest over 5%.

I would just like to look for a moment across to item number 8. You will notice at the top of the numbers we have low, medium, and high; those assumptions relate to low inflation, which was 3% . . .

Mr. Redway: Sorry, could you give us these questions?

Mr. Stouffer: They are in the text.

Mr. Redway: Oh, they are; I am sorry.

Mr. Stouffer: If you would quickly take them down . . . Low inflation was a 3% inflation rate, medium was 6%, and high was 12%.

[Translation]

autre formule qui prenait un pourcentage du coût de la vie et ses caractéristiques. J'avais dit qu'évidemment, si l'un monte et l'autre descend, il est possible d'obtenir un coût stable en combinant les deux.

Nous avions donc demandé à la Mercer d'étudier les diverses formules existantes de protection contre l'inflation et de nous faire des recommandations quand à une méthode stable d'établissement des coûts pour tous les événements à venir à moyen terme afin que nous puissions voir s'il est possible d'inclure une telle méthode dans la loi.

Le président: On me dit que tous les membres du Comité ont déjà reçu copie de ce document.

M. McCrossan: Tous les membres l'ont déjà?

Le président: C'est ce qu'on me dit.

M. McCrossan: Je me demande alors si on pourrait m'expliquer brièvement les pages 2 et 3. La page 3 contient un schéma et la page 2 son explication. Ces deux pages illustrent les caractéristiques des divers types de protection du coût de la vie.

M. Dowsett: C'est M. Stouffer qui va vous répondre.

M. Stouffer: Tout d'abord, je vous signale qu'il s'agit là d'un document de recherche qui fait partie d'une étude beaucoup plus exhaustive menée il y a quelque temps au sujet du coût de la réforme des pensions. Le même genre d'illustrations figure dans les propositions de l'Ontario sur la réforme des pensions. A la page 2, non pas de la lettre, mais du . . . Je ne sais pas si vous avez le même document que moi, je l'espère . . .

Le président: Nous avons le même.

M. Redway: Tableau I.

M. Stouffer: Au tableau I, nous avons présenté différentes formules d'ajustement en fonction de l'inflation, et les coûts ont été calculés pour le régime contributif moyen final du type présenté dans le budget. Dans la colonne de gauche, nous avons pris pour base un régime qui ne prévoit aucun ajustement pour l'inflation, puis un régime prévoyant 60 p. 100 de l'Indice des prix à la consommation, puis il y a IPC moins 2,5 p. 100, intérêt excédentaire au-delà de 3,5 p. 100, 80 p. 100 de l'IPC moins 2 p. 100, 90 p. 100 de l'IPC moins 2,5 p. 100—et nous nous rapprochons de la réponse—75 p. 100 de l'IPC moins 1 p. 100, puis intérêt excédentaire au-delà de 5 p. 100.

Je voudrais que nous regardions un moment le point numéro 8. Vous remarquerez que les trois colonnes sont intitulées respectivement bas, moyen et élevé; ces hypothèses sont fondées sur un taux d'inflation bas, qui était à 3 p. 100 . . .

M. Redway: Pardonnez-moi, pourriez-vous répéter?

M. Stouffer: C'est dans le texte.

M. Redway: Ah bon, pardonnez-moi.

M. Stouffer: Si vous voulez les noter rapidement . . . Un taux d'inflation bas est un taux de 3 p. 100, le taux moyen était de 6 p. 100, et le taux élevé, 12 p. 100.

[Texte]

If you look across number 8 for excess interest over 5%, you will notice there that the cost is virtually the same. An excess interest formula provides a level cost. The problem with excess interest is that the pension adjustment is not related to CPI, it is related to what the individual fund performs, and the attempt was to find a formula which provided reasonably stable cost but which was also related to the CPI.

Now, on figure I, which is on the next page, you will see a number of lines, each line representing one of the eight inflation adjustment assumptions. Line number one is the cost of a pension plan which does not have any inflation adjustment in it. As we move up, you will notice that item number 4, which is the highest line, is excess interest over 3.5%, which was the proposal for the green paper. In the middle we have a whole bunch of different lines, which represent these other kinds of inflation adjustments. If you focus on the line, which is number 7, the long dash and then a short dash, you will notice that in the sample plan we have taken here, most inflationary environments provided relatively stable costs as a percentage of payroll.

Now, there are many other economic scenarios that we could have tested which would have given different answers. Different plans would be affected differently by different inflation and economic assumptions, but that particular formula seemed to provide a kind of balance between a pension adjustment that was related to the Consumer Price Index and the cost as a percentage of salary. In that example, the numbers range from 8.29% at 3% inflation down to 7.89% at 12% inflation.

I would point out that in looking at this, our position is that we would prefer not to have inflation protection mandated. This is not a discussion as to whether or not mandating is appropriate, it is to say that if mandating occurs, this kind of pension formula might provide the right kind of balance.

The Chairman: Are there any comments or questions? I gather we have had a full round and a full discussion, and we have new witnesses here. I would suggest we adjourn now for five minutes.

• 1644

• 1657

The Chairman: Members of the committee, our next witness is Mr. Don Logan from Winnipeg, who has a presentation to make to this committee. I believe you all have a copy of his presentation before you. I ask Mr. Logan to proceed.

Mr. Don Logan (Individual Presentation): Thank you, Mr. Chairman, members of the committee, and ladies and gentlemen. I greatly appreciate the opportunity to be here. I think it says something about this nation and this Parliament that a private citizen should be invited here to testify to his conscience and to ask for a change in legislation that will accommodate his and the consciences of others. There are

[Traduction]

Si vous regardez le numéro 8, Intérêt excédentaire au-delà de 5 p. 100, vous remarquerez que le coût ne varie pratiquement pas. Cette formule est peu coûteuse. Le problème c'est que les pensions ne sont pas rajustées en fonction de l'IPC, mais en fonction des résultats des investissements d'un fonds donné, et nous voulions trouver une formule permettant d'avoir un coût raisonnablement stable, mais relié à l'IPC.

Maintenant, au tableau I, à la page suivante, vous voyez des lignes, dont chacune représente l'une des huit hypothèses de formule de rajustement d'inflation. La première courbe est celle d'un régime qui ne prévoit aucun ajustement en fonction de l'inflation. En remontant, vous remarquerez que la courbe la plus haute est celle qui correspond à la formule numéro 4, soit Intérêt excédentaire au-delà de 3,5 p. 100, celle que l'on propose dans le Livre vert. Au milieu, il y a toutes sortes d'autres courbes qui représentent chacune un type d'alignement à l'inflation. Si vous regardez la courbe numéro 7, tracée en traits et points, vous remarquerez que les coûts demeurent relativement stables par rapport à la masse salariale, dans ce modèle, quel que soit le taux d'inflation.

Nous aurions pu essayer d'innombrables autres scénarios économiques et nous aurions eu des réponses différentes. L'hypothèse sur l'inflation et l'économie donne des résultats variés selon les régimes, mais cette formule-là semble permettre un équilibre entre l'ajustement des pensions en fonction de l'Indice des prix à la consommation et le coût exprimé en pourcentage des salaires. Dans cet exemple, les chiffres varient entre 8,29 p. 100 pour une inflation de 3 p. 100 à 7,89 p. 100 pour une inflation de 12 p. 100.

Je dois vous dire pendant que nous examinons ces scénarios que nous préférons que les mesures de protection contre l'inflation ne soient pas imposées. Il ne s'agit pas ici de discuter du bien-fondé d'une telle imposition, mais plutôt de montrer que si cette protection est obligatoire, cette formule-là offrirait les meilleures possibilités d'équilibre.

Le président: Y a-t-il des commentaires ou des questions? Je crois que tout le monde a posé ses questions et que nous avons eu une bonne discussion. Les témoins suivants sont ici. Je propose que nous prenions une pause de cinq minutes.

Le président: Membres du Comité, nous allons maintenant entendre M. Don Logan, de Winnipeg. Nous avons tous reçu, je crois, un exemplaire de son exposé. Je donne la parole à M. Logan.

M. Don Logan (exposé individuel): Merci, monsieur le président, membres du Comité, mesdames et messieurs. Je suis très heureux de pouvoir venir témoigner devant votre Comité. Le fait qu'un simple citoyen soit invité à témoigner en son âme et conscience et puisse venir demander à un comité de modifier une loi pour satisfaire sa conscience et celle d'autres comme lui, en dit long, je pense, sur notre pays et notre Parlement. Il y

[Text]

plenty of nations where it would not happen, and perhaps not too many where it would.

As a believer in the Lord Jesus Christ, I receive the Bible as the inspired word of God, and I seek to live by it in all details of my life. Corinthians II, Chapter 6, says: "Be ye not unequally yoked together with unbelievers". On the basis of that and other scriptures like it, I do not participate in any arrangement that puts me into association with others not of like faith.

In accordance with that, together with many other Christians, we actually refrain from membership in a good many things—for example, professional associations, we would not belong to any of them; trade associations, likewise; trade unions; group pension plans; group insurance plans; even ownership of shares in publicly traded corporations. We just do not participate in those things.

I mention it because I would like it to be clear that we are not singling out pensions in this thing. It is pervasive in our lives. The legislation we are speaking about, Bill C-90, specifically provides for compulsion. I have quoted the two passages: one deals with full-time and the other with part-time employees, but it provides that the plan can be made compulsory. What that means to us is very severe, because our livelihoods are at stake.

Exceptions are hard enough to get as it is. If you ever went to apply for a job and were told that the pension plan is compulsory and you said you would not join it, it is pretty much end of trail, you know. So if you have this specific provision authorizing compulsory membership in Bill C-90, it really closes a door, even for people who are already working. But more importantly, it does so for the young people among us who are looking for a first job. You just cannot get in. It is a real, practical problem without this legislation, and it will be very much more severe with this legislation as it now stands.

• 1700

Now the same question was raised in Manitoba when the new legislation was coming up. They came up with a provision that meets things more than adequately and it is in the written document before you. It requires that a person who is an employee of the employer and who is a member of a religious group, which has as one of its articles of faith the belief that members of the group are precluded from being members of the pension plan, does not have to become a member. It is very specific and simple, and I can assure you that it has already meant, for several young people, that they have jobs they would not otherwise have.

Back when Mr. Frith's committee came to Winnipeg we made some testimony there, which was well received, and I think it contributed to the amendments that were brought forward subsequently in 1984. It is down here too; it just says:

[Translation]

a bien des pays où cela n'arriverait pas, et sans doute bien peu où cela est possible.

Je crois en notre Seigneur Jésus-Christ et je considère la Bible comme étant inspirée par Dieu; je m'efforce de respecter son enseignement dans tous les aspects de ma vie. Dans le second épître aux Corinthiens, chapitre 6, il est dit: «Ne vous mettez pas avec les infidèles sous un joug étranger». C'est à cause de ce verset et d'autres semblables que je ne participe à aucune activité qui m'associerait à des personnes qui ne partagent pas ma foi.

En conséquence, de nombreux chrétiens se tiennent à l'écart de diverses activités et refusent d'appartenir, par exemple, à des associations professionnelles, des syndicats, des régimes collectifs de pension ou d'assurance, et nous renonçons même à détenir des actions de sociétés cotées en bourse. Nous ne participons tout simplement pas à ces choses-là.

Je vous le dis parce que je ne voudrais pas que vous pensiez que nous faisons un cas particulier des pensions. C'est une règle qui régit toute notre vie. Le projet de loi dont il est question aujourd'hui, le C-90, rendrait la participation obligatoire. J'ai relevé les deux passages: l'un traite des employés à temps plein et l'autre des employés à temps partiel, et on dit dans les deux cas que la participation au régime peut être rendue obligatoire. Cela est très grave pour nous, car c'est notre gagne-pain qui est en jeu.

Il est déjà assez difficile d'obtenir un statut d'exception. Si vous êtes candidat à un emploi et qu'on vous dit que la participation au régime de pension est obligatoire et que vous dites que vous ne participerez pas, la question est pratiquement réglée, vous savez. Alors, une telle disposition permettant de rendre obligatoire la participation au régime de pension ferme la porte pour bien des gens, et même pour certains qui sont déjà employés. Mais ce qui est plus grave, c'est que cela ferme la porte à des jeunes qui cherchent leur premier emploi. Ils ne pourront pas être embauchés. C'est déjà un problème très réel sans cette loi, et celle-ci ne ferait qu'aggraver la situation.

La question déjà était débattue au Manitoba lorsqu'on a proposé une nouvelle loi. Le gouvernement a proposé une disposition des plus acceptables, et vous la trouverez dans le document qui vous a été remis. Elle prévoit qu'un employé appartenant à un groupe religieux dont la foi lui interdit de participer à un régime de pensions n'y sera pas tenu. C'est très précis et très simple, et je peux vous assurer que plusieurs jeunes ont déjà pu en vérifier les avantages, en trouvant des emplois qui leur auraient autrement été fermés.

Nous avons déjà exprimé notre point de vue au comité présidé par M. Frith, lorsque celui-ci était venu à Winnipeg, et nos commentaires avaient été bien accueillis; je pense que nous avons été pour quelque chose aux amendements qui ont été présentés ensuite en 1984. Il est également dans ce document; cela dit simplement:

[Texte]

that any employee who . . . because of his religious convictions or beliefs, objects to becoming a member of the plan . . . is not required to . . .

It died on the order paper, as you know. So we are here again.

In the meantime, my contacts with people in Ottawa here indicated there was a disposition to incorporate a conscience clause in the bill. But when I read about it in December and ran down to the legislative library to get a copy, I was astonished to see there is none. On the contrary, compulsory membership is formally authorized. So I have been doing what I can to draw attention to it since then. This is why I am here today.

It goes without saying that conscience before God is not a negotiable item. For this reason, governments in the free world, particularly the Commonwealth governments and the Government of the United States, have characteristically made provision for conscience in legislation where required. Canada's record on it is good. Perhaps the most telling one is the exemption from military service for persons who have a conscience against taking life. This is where the item at hand could not be more critical to the nation, yet a conscience clause is there.

Then, of course, in the Constitution it is well covered, the first clause being freedom of conscience and religion and the last being freedom of association. In the main test on it since then, which was the Canada Labour Code, there was a fair bit of representation made about it here in Ottawa. The resulting clause is very embracive and covers the thing fully. There is a conscience clause there to allow a person with convictions like my own not only not to be a member, but also not to contribute, which is the critical consideration in this connection. So the history of the federal authorities is very good on this.

Now when it comes to the provinces, we have mentioned what Manitoba did about the pension, which is of course the first one in the series going on right now. Their labour relations act also made provision for conscience for membership or contribution. It is an interesting thing that happened under a socialist government. Where their own interests were specifically at stake, they went by principle.

The labour legislation in Ontario and Saskatchewan has conscience clauses; so it does in the U.S., and so it does in most of the Commonwealth countries. The precedents are there. An exemption clause in Bill C-90 would be entirely consistent with the record of this Parliament on the subject. With our livelihoods at stake, we respectfully urge that such a clause be incorporated. If there is anything we can do to help draft it or to help in any connection whatsoever, we are more than willing to do so. You can see it is a very simple statement. I hope it commends itself to the members.

[Traduction]

que tout employé qui, en raison de ses convictions ou de ses croyances religieuses, refuse de participer au régime . . . n'y sera pas tenu . . .

Comme vous le savez, le projet de loi est expiré au *Feuilleton*. Alors, nous voici encore une fois.

Entretemps, j'avais cru comprendre d'après les contacts que j'avais eus avec certaines personnes ici à Ottawa, que l'on envisageait d'inclure au projet de loi une disposition permettant l'objection de conscience. Mais lorsque je me suis précipité à la bibliothèque législative, après avoir entendu parler du projet de loi en décembre, j'ai été étonné de voir qu'il n'y avait rien en ce sens. Au contraire, on autorisait officiellement la participation obligatoire. Depuis, je m'efforce d'attirer l'attention sur ce point. Et c'est pour cela que je suis ici aujourd'hui.

Il va sans dire que la conscience n'est pas une commodité négociable. Et les gouvernements du monde libre, en particulier ceux du Commonwealth et celui des États-Unis ont, conformément à leur caractère, permis l'objection de conscience lorsque c'était nécessaire. Les lois du Canada en tiennent compte. L'exemple qui est peut-être le plus révélateur est l'exemption du service militaire pour ceux à qui leur conscience interdit de tuer. Voilà un cas qui pourrait être des plus critiques pour la nation, et pourtant on permet l'objection de conscience.

Et puis, il y a bien sûr la Constitution dont le premier article garantit la liberté de conscience et de religion, la liberté d'association venant en dernier. La première fois que la Charte a été mise à l'épreuve sur ce point, à propos du Code du travail canadien, bien des groupes sont venus faire leurs observations à Ottawa. Il en est résulté un article qui couvre toute la question. Une disposition permet, pour des raisons de conscience, à des personnes partageant mes convictions, non seulement de ne pas devenir membre, mais aussi de ne pas cotiser à un régime de pensions, ce qui est absolument essentiel ici. Les autorités fédérales ont donc jusqu'ici été irréprochables en la matière.

Pour ce qui est des provinces, je vous ai déjà dit ce qu'avait fait le Manitoba à propos des pensions, et c'était bien sûr le premier d'une série d'amendements que l'on se propose d'apporter actuellement. La loi sur les relations du travail au Manitoba permet également de refuser l'appartenance ou la cotisation pour des raisons de conscience. Il est intéressant que cela ait été adopté par un gouvernement socialiste. Lorsque ses propres intérêts étaient en jeu, il a choisi de respecter un principe.

Les lois régissant le travail en Ontario et en Saskatchewan prévoient l'objection de conscience; c'est également le cas aux États-Unis, ainsi que dans la plupart des pays du Commonwealth. Les précédents ne manquent pas. Une disposition en ce sens dans le projet de loi C-90 s'inscrirait dans la tradition du Parlement sur ce sujet. Comme nos moyens de vie sont en jeu, nous vous prions instamment et respectueusement d'inclure une disposition permettant l'exemption. Si nous pouvons vous être utiles pour la rédaction de cet amendement, ou de toute autre façon, nous le ferons avec le plus grand plaisir. Vous

[Text]

Thank you. I will be glad to answer anything, if this is desirable.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: Thank you, Mr. Chairman. I do not think this has to take very long. I have discussed this with Mr. Fournier.

• 1705

He indicates to me that it was simply an oversight when they were going through the draft bill. I can only vouch for Mr. Logan's testimony here today. It was heard before the Parliamentary Committee on Pension Reform. I do not think it is a complex issue. It just simply has to be accepted by the members when we are doing the drafting of the bill. Unless there is some concern that individual members on our committee have, it is a legitimate request. It has been done in other jurisdictions, and I see no reason why we should put any impediment in the way of this legislation.

Mr. Logan: Thank you.

The Chairman: Is there a sense of unanimity on the part of the members of this committee?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: I must say that I have not seen a faster decision made with any proposed amendment to any bill in all the time I have served on a committee, unless perhaps it was... No, I will not even say that. It was exemplary and eminently satisfactory, and I am sure you are going to go home very pleased.

Mr. Logan: I certainly am. Thank you very much.

The Chairman: The committee is adjourned until next Tuesday, March 25, 1986.

[Translation]

pouvez voir qu'il s'agit de quelque chose de très simple. J'espère que les députés en voient le bien-fondé.

Merci. Je suis prêt à répondre à toute question que vous pourriez avoir.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Merci, monsieur le président. Je pense que ce ne sera pas très long. J'ai parlé de cette question avec M. Fournier.

Il m'a dit que c'était tout simplement un oubli de leur part. Je ne peux que me porter garant du témoignage de M. Logan. Il a déjà comparu devant le Comité sur la réforme des pensions. La question ne me paraît pas complexe. Il suffit que les députés acceptent le principe au moment de la rédaction du projet de loi. À moins que certains membres du Comité aient quelques réserves, la demande est légitime. On l'a déjà acceptée dans d'autres juridictions, et je ne vois pas pourquoi nous devrions y faire obstacle ici.

M. Logan: Merci.

Le président: Le Comité est-il unanime?

Des voix: Adopté.

Le président: Je dois dire que jamais je n'ai vu un amendement adopté aussi rapidement, de toute mon expérience en comité, sauf peut-être... Non, même pas dans ce cas-là. C'était exemplaire et extrêmement satisfaisant; je suis sûr que vous repartirez très heureux.

M. Logan: En effet. Merci beaucoup.

Le président: La séance est levée jusqu'au mardi 25 mars 1986.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

On Tuesday, March 18, 1986:

At 9:30 a.m.:

From the Canadian Institute of Actuaries:

J. Christie;

W. Woods.

At 11:00 a.m.:

From the Wyatt Company:

B. Rollick, Vice-President;

S. Shariff.

At 3:30 p.m.:

From William M. Mercer Ltd.:

D. McCaw;

R. Dowsett;

D. Stouffer.

At 5:00 p.m.:

Don Logan.

Le mardi 18 mars 1986:

A 9h30:

De l'Institut canadien des actuaires:

J. Christie;

W. Woods.

A 11h00:

De la Wyatt Company:

B. Rollick, vice-président;

S. Shariff.

A 15h30:

De la société William M. Mercer Ltd.:

D. McCaw;

R. Dowsett;

D. Stouffer.

At 17h00:

Don Logan.

411
XC 3
36P26

2
1

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 2

Fascicule n° 2

Tuesday, March 25, 1986

Le mardi 25 mars 1986

Chairman: Bob Brisco

Président: Bob Brisco

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

BILL C-90

PROJET DE LOI C-90

An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses

Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the

Première session de la

Thirty-third Parliament, 1984-85-86

trrente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-90

Chairman: Bob Brisco

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-90

Président: Bob Brisco

MEMBERS/MEMBRES

Don Blenkarn
Mary Collins
Sheila Copps
Clément Côté
Simon de Jong
Murray Dorin
Douglas Frith
Jim Hawkes
Tom Hockin
Ken James

Bill Kempling
John A. MacDougall
Jean-Claude Malépart
Shirley Martin
Paul W. McCrossan
George Minaker
Peter Peterson
Alan Redway
Pierre H. Vincent
Neil Young

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Dave Cook

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 25, 1986

(4)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 9:42 o'clock a.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Don Blenkarn, Ken James, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, George Minaker and Neil Young.

Witnesses: From the National Action Committee of the Status of Women: Louise Dulude, Vice-President and Debbie Hughes-Geoffrion. *From Towers, Perrin, Forster and Crosby Ltd.:* Serge Poiré, Shiraz Bharmal.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No. 1*).

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:31 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(5)

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 4:12 o'clock p.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Don Blenkarn, Ken James, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, George Minaker and Neil Young.

Witness: From the Canadian Pacific Ltd.: J. Massé.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No. 1*).

The witness made a statement and answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

EVENING SITTING

(6)

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 7:32 o'clock p.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Paul W. McCrossan, Alan Redway and Neil Young.

Witness: From the Canadian Labour Congress: B. Baldwin.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 25 MARS 1986

(4)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 9 h 42, sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Don Blenkarn, Ken James, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, George Minaker, Neil Young.

Témoins: Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme: Louise Dulude, vice-présidente; Debbie Hughes-Geoffrion. *De la firme Towers, Perrin, Forster and Crosby Ltd.:* Serge Poiré; Shiraz Bharmal.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12 h 31, le Comité interrompt les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(5)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 16 h 12, sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Don Blenkarn, Ken James, Bill Kempling, Paul W. McCrossan, George Minaker, Neil Young.

Témoïn: De la société Canadian Pacific Ltd.: J. Massé.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Le témoïn fait une déclaration et répond aux questions.

A 17 h 30, le Comité interrompt les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DU SOIR

(6)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 19 h 32, sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Paul W. McCrossan, Alan Redway, Neil Young.

Témoïn: Du Congrès du travail du Canada: B. Baldwin.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No. 1*).

The witness made a statement and answered questions.

At 8:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986 (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Le témoin fait une déclaration et répond aux questions.

A 20 h 30, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Dave Cook

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, March 25, 1986

• 0942

The Chairman: Members of the legislative committee on Bill C-90, this morning we are hearing, as our first group of witnesses, the National Action Committee on the Status of Women, and I would like to take this opportunity to welcome our witnesses, Louise Dulude, Vice-President of the National Action Committee, and Debbie Hughes-Geoffrion, member of the NAC executive, to the parliamentary committee on Bill C-90.

Would you like to proceed?

Ms Louise Dulude (Vice-President, National Action Committee on the Status of Women): Thank you.

I am sorry there are not more members of the committee present. I will assume the ones who are here are the most knowledgeable ones.

Mr. Blenkarn: This is not bad.

Mme Dulude: Le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, dont je suis vice-présidente, est le plus gros organisme féminin au Canada. Nous représentons plus de 320 groupes membres de toutes les parties du Canada. Le Comité a été formé en 1972 dans le but de voir à la mise en oeuvre des recommandations de la commission d'enquête sur la situation des femmes au Canada. Notre priorité est la situation économique des femmes.

• 0945

Le Comité s'est toujours intéressé à la réforme des régimes de pensions parce qu'on sait que les femmes âgées et les femmes chefs de famille sont parmi les personnes les plus pauvres au Canada.

First we looked at Bill C-90 in terms of its overall impact on improving the situation of elderly women, and we concluded that it has very little to offer to women. This is because the main problem of women is that they are not covered by pension plans, so changes to pension plans in which they do not participate of course do not have much effect on them. That is obvious. Only one-third of female earners are in employer-sponsored pension plans, and homemakers of course are not part of any pension plans at all.

As a result we have, in the many years that we have been active in this area, always said that the two main measures that would be necessary to improve the future financial situation of elderly women are, first, expanding the Canada Pension Plan, which is the only plan in which all female earners participate, and including homemakers directly in the Canada Pension Plan. Unfortunately, when we look at what the government has done in this area, we see that it has instead preferred measures such as raising the ceilings of registered

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 25 mars 1986

Le président: Membres du comité législatif chargés sur le projet de loi C-90, ce matin nous allons entendre notre premier groupe de témoins, à savoir le Comité canadien d'action sur le statut de la femme. J'invite donc nos témoins, M^{me} Louise Dulude, vice-présidente, et M^{me} Debbie Hughes-Geoffrion, membre du bureau du Comité canadien d'action, à adresser la parole au comité parlementaire chargé d'examiner le projet de loi.

Allez-y.

Mme Louise Dulude (vice-présidente, Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Merci.

Je trouve dommage que davantage de députés n'assistent pas à notre réunion ce matin—mais je présume que ceux qui sont là sont les experts.

M. Blenkarn: Bien dit!

Mrs. Dulude: The National Action Committee on the Status of Women, of which I am the vice-president, is the largest women's organization in Canada, representing over 320 member groups throughout the country. The committee was formed in 1972 to press for the implementation of the recommendations of the Royal Commission on the Status of Women in Canada. Our priority is to improve the economic situation of women.

For this reason, we have always been particularly interested in the subject of pension reform, as it is well known that elderly women and single mothers are among the poorest people in Canada.

En évaluant le projet de loi C-90, nous avons d'abord essayé de déterminer s'il va permettre d'améliorer, dans l'ensemble, la situation des femmes âgées; notre examen nous a permis de conclure qu'il n'a pas grand-chose à offrir aux femmes. D'abord, la plus grande difficulté des femmes réside dans le fait qu'elles ne participent pas aux régimes de pensions, et ainsi, même si ces derniers font l'objet de changements, cela ne va évidemment pas les toucher. Seules un tiers des femmes qui travaillent, participent à un régime de pension parrainé par l'employeur. Et bien entendu celles qui restent à la maison n'ont pas de pension du tout.

Par conséquent, au cours des nombreuses années pendant lesquelles nous avons travaillé activement dans ce domaine, nous avons toujours dit qu'il y avait deux changements essentiels qu'il faut apporter au régime de pensions avant que nous puissions améliorer la situation financière future des femmes âgées. Il faut d'abord élargir le Régime de pensions du Canada, qui est le seul régime auquel toutes les femmes qui travaillent peuvent participer, et, en même temps, permettre aux femmes qui restent à la maison d'y participer directement.

[Text]

retirement savings plans and making some changes to employer plans. These of course have very little effect on women, because we do not have the money or the coverage in these types of regimes.

Looking only at Bill C-90, we see that it has a very major flaw. This is the lack of protection of the pension benefits against increases in the cost of living. By ignoring even the most modest indexation demands, including the excess earnings approach favoured by CAPSA—and even the Ontario Conservative government was in favour of it—Bill C-90 in effect endorses the legalized robbery which continues in some pension plans.

In the absence of any obligation on the part of employers to use the inflated returns of their pension plans to index benefits, an increasing number of them have been withdrawing the so-called surpluses in their plans. This is creating widespread dissatisfaction among the members of these plans and the general public, as reported in *The Globe and Mail* yesterday, since it is obvious to many people that the withdrawn amounts should have been used to protect the benefits of pensioners against inflation. Inasmuch as women are part of these plans, they are the ones who are the prime victims of the lack of indexation, since we live longer than men.

Aside from this really fundamental flaw, Bill C-90 contains some good and some bad elements, and some that could be good or bad, depending on the type of plan they would apply to. The good aspects include, first, the obligation on the part of the employers to make minimum contributions. This is of course an improvement over the present situation, though our enthusiasm is tempered in congratulating the government on doing this, since we realize that in many cases the so-called mandatory employer's contribution will in fact be made up of the interest earned on the employees' own payments to the plans.

The second good aspect is the increased portability. This is a very good aspect, which we favour without reservation.

Thirdly, the mandatory option for joint-survivor benefits: in principle, this is excellent. We have been asking for it for quite a while. But as I will mention later, there are problems in the way in which this is being done under the bill.

Fourthly, the continuation of survivors' pensions after remarriage: we congratulate the government for introducing this. It is one of the things we have been asking for for a long time.

[Translation]

Malheureusement, en examinant l'action du gouvernement dans ce domaine, nous constatons qu'il a toujours préféré d'autres mesures: citons, à titre d'exemple, le relèvement du plafond des régimes enregistrés d'épargne-retraite et certains changements mineurs aux régimes parraïnés par les employeurs. De telles mesures ont nécessairement eu très peu d'effets sur les femmes, puisque les femmes ont peu d'argent à investir et qu'elles ne participent pas généralement à ce genre de régimes.

Par ailleurs, notre examen du projet de loi C-90 nous a permis de relever ce que nous considérons comme un défaut très important. Il s'agit du manque de protection des pensions contre la hausse du coût de la vie. Puisque l'on n'a même pas voulu retenir même les recommandations les plus modestes en matière d'indexation, y compris l'approche sanctionnée par l'ACOR—appuyée, d'ailleurs, par le gouvernement conservateur de l'Ontario—le projet de loi C-90 sanctionne en quelque sorte le vol légalisé que certains régimes de pensions perpétuent.

Étant donné que les employeurs ne sont pas tenus d'utiliser le produit des cotisations au régime de pensions pour indexer les prestations, un nombre croissant de ces employeurs retirent cet argent soi-disant excédentaire. Cela crée énormément de dissatisfaction parmi les participants au régime de pensions et le grand public, comme le signalait un article du *Globe and Mail* hier, puisque la plupart des gens estiment que l'argent retiré aurait dû être utilisé pour protéger les prestations des pensionnés contre l'inflation. Dans la mesure où les femmes participent à ces régimes, ce sont elles qui sont les principales victimes de cette absence d'indexation, puisqu'elles vivent plus longtemps que les hommes.

A part ce défaut vraiment fondamental, le projet de loi C-90 a du bon et du mauvais, et d'autres éléments qui pourraient être l'un ou l'autre, selon le genre de régimes auquel il s'appliquerait. Quant aux aspects positifs, il y a en premier lieu l'obligation pour l'employeur de cotiser à un certain niveau. Même si cela représente une amélioration par rapport à la situation actuelle, notre enthousiasme est quelque peu tempéré par notre conscience du fait que les cotisations soi-disant obligatoires de l'employeur seront payées à même les intérêts payés à celui-ci sur les cotisations des employés.

Le deuxième aspect positif est l'élargissement des conditions de transférabilité. Nous sommes très satisfaites des dispositions du projet de loi à ce sujet, et nous n'avons pas de critiques à formuler à leur égard.

Troisièmement, il y a l'obligation d'offrir des prestations réversibles: en principe, c'est excellent. D'ailleurs, nous demandons l'inclusion d'une telle disposition depuis longtemps. Mais comme je vous l'expliquerai un peu plus tard, les modalités prévues par le projet de loi posent certains problèmes.

Quatrièmement, il y a la disposition prévoyant la continuation des pensions des survivants après le remariage. Nous nous empressons de féliciter le gouvernement d'avoir inclus cette disposition. C'est l'une des choses que nous demandons depuis très longtemps.

[Texte]

The unisex pension benefits: again, we are very pleased that this principle has been accepted, but we have some difficulties with the way and the timing of it in the bill. I will return to this later.

• 0950

Finally, on the positive aspects of the bill, the information to plan members and spouses is also an improvement over the present practice. We are particularly pleased to see that spouses will get information for the first time. We have a few suggestions on that, which we will come back to later.

The aspects of Bill C-90 that could be good or bad, depending on the pension plans involved, are the possible broader eligibility for membership. Much has been said about the advantage of including part-time workers in employer-sponsored pension plans. But the truth is that if the pension plan is a good one that provides indexed benefits to its participants, part-time and full-time workers both would benefit from being included. In these cases we would like an obligation for employees to participate. On the other hand, if the plan is a bad one and its benefits are not indexed, part-time and low-income workers would not benefit from being included. In fact, they might end up with less money than if they had put their contributions in the bank.

Experience shows that by making pension eligibility non-mandatory and benefits non-indexed, Bill C-90 has chosen the worst of both worlds. Some women who will benefit from participating in employers' pension plans will opt out because they unfortunately do not care enough about their future economic security, while other women will choose to participate in plans that are not to their long-term advantage. The same applies to the faster eligibility investing.

The Chairman: May I... ? Your statement here says that others "will choose to participate in plans that are to their long-term disadvantage". I think you said "are not to their long-term disadvantage".

Ms Dulude: I said "are not to their long-term advantage".

The Chairman: Advantage. Okay, thank you.

Ms Dulude: The same applies to faster eligibility investing: that if the plan is a good one, this is excellent; if the plan is a bad one, this might be very disadvantageous to the women involved.

Now for the bad aspects of Bill C-90. First is the problems we have with the joint survivor's pension provisions. I will not repeat the first paragraph, because it is a description of the

[Traduction]

Passons maintenant à la question des normes unisexes: encore une fois, nous sommes très heureuses de voir que le gouvernement a accepté ce principe, mais nous pensons que les modalités et même l'opportunité de ces mesures pourraient poser certains problèmes. Je reviendrai là-dessus un peu plus tard.

Finalement, parmi les aspects positifs du projet de loi, les renseignements prévus pour les adhérents au régime et leurs conjoints constituent aussi une amélioration par rapport à la pratique actuelle. Nous nous réjouissons de constater que les conjoints vont recevoir des informations pour la première fois. Nous avons quelques propositions à faire à ce sujet, que nous allons vous soumettre tout à l'heure.

Un élément du projet de loi C-90 qui pourrait se révéler bon ou mauvais, selon le régime de pension concerné, est la possibilité d'élargir le nombre de membres admissibles. On a beaucoup insisté sur l'avantage d'inclure des travailleurs à temps partiel dans les régimes de l'employeur. Effectivement, s'il s'agit d'un bon régime de pension qui prévoit des prestations indexées pour ses participants, il serait intéressant pour les deux catégories, c'est-à-dire les employés à temps partiel et les employés à plein temps. Dans ces cas, nous voudrions que la participation soit obligatoire pour les salariés. En revanche, si le régime est mauvais et ne comporte pas de prestations indexées, ce ne serait pas avantageux pour les travailleurs à temps partiel et à revenu faible d'y participer. En fait, ils pourraient se retrouver avec moins d'argent que s'ils avaient déposé leurs cotisations à la banque.

L'expérience nous enseigne qu'en rendant l'admissibilité au régime de pension non obligatoire et que faute d'indexation pour les prestations, le projet de loi C-90 a choisi les deux pires options possibles. Certaines femmes qui pourraient profiter d'une participation à un régime de l'employeur vont préférer ne pas le faire, car malheureusement elles n'accordent pas suffisamment d'importance à leur sécurité économique future, tandis que d'autres femmes vont décider de participer à des régimes qui ne correspondent pas à leur intérêt à long terme. Il en est de même de l'acquisition plus rapide du droit aux versements.

Le président: Permettez... ? Dans votre déclaration, ici on lit «vont choisir de participer à des régimes susceptibles de leur porter préjudice à long terme». Je crois que vous avez dit «qui ne sont pas susceptibles de leur porter préjudice à long terme».

Mme Dulude: J'ai dit «qui ne correspondent pas à leur intérêt à long terme».

Le président: À leur intérêt. Très bien, merci.

Mme Dulude: Il en est de même de l'acquisition plus rapide du droit aux versements. Si c'est un bon régime, c'est une disposition excellente; si le régime est mauvais, cela risque de faire un tort considérable aux femmes touchées par cette mesure.

Passons maintenant aux défauts du projet de loi C-90. Tout d'abord, la disposition concernant les prestations réversibles nous cause des difficultés. Je ne vais pas répéter le premier

[Text]

provision of the bill. The problem we have with this is first in the area of who would benefit. The criteria would create two separate sets of injustices. The first is the rule of the last one wins all, which could mean that a wife, whether legal or common law, of 40 years or more could get nothing, while a new spouse of one year would get full survivor's benefits. This has always seemed very unfair to us, particularly in the case where the deceased plan member was in fact supporting an ex-spouse through maintenance payments. The best solution that we can see to this and that we would like incorporated in Bill C-90 is prorated survivor's benefits equal to the time each spouse had lived with the plan participant.

The second main equity problem, which we find quite outrageous and unacceptable, is the public representation rule in the case of common law spouses. It is a provision that rewards people for lying. It could have the effect of denying any benefits to a long-term common-law companion who did not lie to neighbours about her marital status, even though the union could have been much longer and more stable than another in which the couple had lied to colleagues and neighbours about their marital status. We really find this intolerable, and think it could easily be fixed by simply having a rule of cohabitation for one year.

The next area in survivor's benefits that we have some problems with is the opting out. This is very serious, because it undermines the good aspect of the provision on survivor's benefits. The bill provides that a benefit will be payable unless both spouses have waived it in writing. Having talked to pension administrators in Saskatchewan and Manitoba about this, what I found is that the majority of wives routinely give up their rights. This is in spite of the fact that in the laws of Saskatchewan and Manitoba there is a requirement that the waiver be signed in the presence of a witness and apart from the employee. We think that at the very least Bill C-90 should contain these similar requirements. And in addition, we request that it contain an obligation on the part of the non-member spouse to get independent legal advice before being able to sign a waiver, and that in the absence of proof of such independent legal advice having been obtained, that the waiver be invalid.

• 0955

Concerning the level of benefits, Bill C-90 provides that 60% of the initial benefit would be paid to the survivor. We think this is too low, especially considering that the initial benefit will have been reduced. We have always said that the present 50%, which is paid in the cases where there are benefits, is too low, but this 60% would not probably amount to more than 50% of a larger initial benefit. Instead, we would like a survivor benefit of 80% of the initial pension.

[Translation]

paragraphe, car c'est une citation de la disposition du projet de loi. Le premier problème pour nous tient aux bénéficiaires prévus par cette mesure. Les critères créeraient deux sortes d'injustices. D'abord, il y a la règle selon laquelle le dernier gagne tout, ce qui voudrait dire que celle qui a été la femme légitime ou l'épouse de fait pendant 40 ans ou plus, pourrait se retrouver sans rien, tandis que la nouvelle épouse d'un an toucherait intégralement la prestation réversible. Cela nous a toujours semblé injuste, surtout quand le participant décédé versait déjà une pension alimentaire à son ex-conjointe. La solution qui nous semble la meilleure et que nous aimerions proposer pour le projet de loi C-90 est que la pension réversible soit calculée au prorata de la période pendant laquelle chaque conjoint a vécu avec le participant au régime.

L'autre injustice qui nous paraît tout à fait inacceptable et intolérable est la règle selon laquelle le conjoint de fait doit passer publiquement pour l'époux ou l'épouse de la personne concernée. Cette disposition récompense les mensonges. Elle pourrait avoir comme conséquence le refus d'une prestation à une compagne de longue date qui n'a pas menti à ses voisins au sujet de son état civil, même si l'union avait duré beaucoup plus longtemps et avait été beaucoup stable que celle d'un couple où il y avait une fausse représentation publique de l'état civil. Nous trouvons que cette règle est intolérable et nous pensons qu'il serait facile de la modifier en mentionnant simplement que la cohabitation doit avoir duré un an.

Nous avons aussi du mal à accepter la disposition selon laquelle on peut renoncer à une prestation au survivant. Cela nous semble une lacune très sérieuse car elle risque de porter atteinte au principe de la prestation au survivant, principe qui est protégé dans le projet de loi. Le projet de loi prévoit qu'une prestation sera versée à moins que les deux conjoints n'aient choisi autrement, chacun ayant indiqué son consentement par écrit. J'en ai parlé à des administrateurs de régimes en Saskatchewan et au Manitoba et j'ai appris que la majorité des femmes renoncent habituellement à leur droit. Cela, malgré le fait que la loi des deux provinces exige que cet abandon soit signé en présence d'un témoin sans que le participant au régime soit présent. Nous pensons que le projet de loi C-90 devrait comporter au minimum des exigences semblables. De plus, nous voulons qu'il existe une obligation pour le conjoint qui ne participe pas au régime d'obtenir une consultation juridique impartiale avant de pouvoir signer une renonciation et que sans preuve de consultation d'un avocat impartial, cette renonciation soit considérée comme nulle.

Pour ce qui est du niveau des prestations, le projet de loi C-90 prévoit que le survivant reçoit 60 p. 100 de la prestation initiale. Nous pensons que c'est trop peu, d'autant plus que la prestation initiale aura été réduite. Nous avons toujours affirmé que le niveau actuel de 50 p. 100 prévu à titre de pension réversible est trop peu élevé, mais les 60 p. 100 dont il est question ici ne représenteraient sans doute pas un montant supérieur à 50 p. 100 d'une prestation initiale plus importante. Nous recommandons plutôt que le survivant reçoive 80 p. 100 de la pension initiale.

[Texte]

Item (d) concerns lump sum survivor benefits in the case of plan members who die before retirement age, and Bill C-90 would allow in these cases the payment of an immediate benefit equal to the actuarial value of the pension credits of the deceased spouses. We strongly feel that no such immediate benefits should be paid. Otherwise, what will happen is that the money will get spent and by the time the widow and widower reaches the age of 65, there will be no pension there for them. Instead, we think all survivor benefits, whether the member died before or after becoming entitled to a pension, should be paid into a locked-in retirement savings vehicle that would be sheltered from tax.

Our final comment on survivor's benefits is that we strongly disapprove of the Ontario government's proposal to reduce the initial pension benefit only on the death of the plan participant. If it is reasonable to reduce the initial benefit of the death of one of the spouses, it is just as reasonable to reduce it upon the death of the other.

The one interesting aspect of this proposal is that it would cost more than the one that is in Bill C-90. In fact, the total cost would probably be comparable to paying an 80% benefit to the surviving spouse, which is what we would like.

The next broad category where we have problems with the provisions of Bill C-90 is the division of credits on marriage breakdown. And I remind you that on May 23, 1985, in the budget papers, Mr. Wilson made a statement—he was talking about the forthcoming amendments to the Pension Benefits Standards Act and its content. He said:

The value of pension credits and pensions already being paid will be split equally between spouses upon marriage breakdown to reflect the pension credits during the period of the marriage, unless the court or the parties themselves determine otherwise. The split will be determined at the point of marriage breakdown. Marriage breakdown will include a divorce, separation or the dissolution of a common-law relationship.

Of course, Bill C-90 does nothing of the kind. Instead, it merely states that pension benefits, pension benefit credits and any other benefits under a pension plan shall, on marriage breakdown or separation, be subject to the applicable provincial property laws. And if you look at these provincial property laws, you will see that in some provinces the wife would be getting some share, and not necessarily half, of the pension credits. These sharing provinces include B.C., Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nova Scotia and Newfoundland. In other provinces, such as New Brunswick, we do not even know, because the state of the law is unclear. We know that in Quebec and P.E.I., there would be no sharing at all.

Furthermore, looking still at these property laws in the provinces, we see that Manitoba is the only province where the law provides for an automatic splitting of pension credits, as opposed to simply taking the value of the pension credits into account in the division of the total of the assets between the spouses on divorce.

[Traduction]

Le paragraphe d) de notre mémoire concerne les prestations forfaitaires prévues pour le survivant quand le participant au régime meurt avant l'âge de la retraite. Dans ce cas, le projet de loi C-90 permettrait le versement immédiat d'un prestation correspondant à la valeur actuarielle des crédits de pension du conjoint décédé. Nous sommes tout à fait opposées au versement immédiat d'un prestation car l'argent sera dépensé et le veuf ou la veuve n'aura pas de pension à l'âge de 65 ans. Nous pensons que toute prestation au survivant, que le décès du participant ait eu lieu avant ou après l'ouverture du droit à la pension, devrait être versée à un compte bloqué d'épargne-retraite exonéré d'impôt.

Comme dernière observation au sujet des pensions réversibles, nous désapprouvons fortement la proposition du gouvernement de l'Ontario en vue de réduire la prestation initiale de la pension seulement à la mort du participant au régime. S'il est raisonnable de réduire la prestation initiale à la mort de l'un des conjoints, il est tout aussi raisonnable de la réduire à la mort de l'autre.

Un aspect intéressant de cette proposition est le fait qu'elle coûterait plus cher que celle qui est prévue dans le projet de loi C-90. En fait, le coût total serait probablement l'équivalent de verser une prestation de 80 p. 100 au conjoint survivant, c'est-à-dire le niveau que nous préconisons.

L'autre grande catégorie qui crée des difficultés pour nous concerne le partage des crédits à la rupture du mariage. Je vous rappelle que le 23 mai 1985, dans le contexte du budget, M. Wilson a dit, au sujet des modifications prévues pour la Loi sur les normes des prestations de pension, que:

La valeur des crédits de pension et des pensions déjà versées sera également partagée entre les conjoints à la rupture du mariage pour bien tenir compte des crédits accumulés pendant la période du mariage, à moins que les tribunaux ou les parties n'en décident autrement. Ce partage sera déterminé au moment de la rupture du mariage. La rupture du mariage comprend le divorce, la séparation ou la dissolution d'une situation de cohabitation.

Bien entendu, le projet de loi C-90 ne fait rien de la sorte. Il se contente de prévoir que les prestations de pension ou autres et les droits à pension que prévoit un régime de pensions sont, lors de la rupture du mariage ou de la séparation, assujettis au droit provincial des biens. Si on examine le droit provincial des biens, on constate que dans certaines provinces, la femme recevrait une part, mais pas forcément la moitié, des droits à pension. Le partage est prévu dans les provinces suivantes: la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve. Il y a des provinces, comme le Nouveau-Brunswick, où la situation n'est pas du tout claire. Nous savons qu'au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard, il n'y aurait aucun partage.

Toujours d'après le droit provincial des biens, nous constatons que le Manitoba est la seule province où la loi prévoit un partage automatique des droits à pension, plutôt que de simplement tenir compte de la valeur des droits à pension lors du partage de tous les biens des conjoints au moment du divorce.

[Text]

That means the only ex-wives in the whole country who would be sure of getting a pension as a result of this are the ones in Manitoba. Also, experience with the splitting of pension credits under the Canada and Quebec Pension Plans show that when the division of pension credits is not automatic, about 90% of ex-wives give up their rights to them at the time of a divorce.

Our position on this is the same as the one we have been putting forward in the case of the Canada-Quebec Pension Plan credits, and I will note in passing that the federal government has now accepted the principle of automatic sharing in the case of Canada Pension Plan credits. So it would only be logical for it to do the same in this case.

• 1000

We believe that pension credits acquired upon marriage should no more be subject to bargaining and withdrawal than those of pension plan participants themselves. The same reasons that make such withdrawal and bargaining undesirable for plan participants apply in the case of the ex-spouses, mainly the fact that young people do not appreciate the importance of their future economic security and would cash their pensions in on a wholesale basis if they were allowed.

The next section will be described by my colleague, Debbie Hughes, who is an expert in that area.

Ms Debbie Hughes-Geoffrion (Executive Member, National Action Committee on the Status of Women): An additional compelling reason for wanting credit-splitting to occur in all cases, with ex-spouse pension credits being placed in a locked-in vehicle, is the treatment of the value of these benefits for welfare purposes. Under all provincial welfare rules, benefits to recipients have an immediate right to be included as assets for purposes of determining their eligibility for social assistance.

This means if an ex-wife received a lump sum or other compensatory payment as a settlement of her rights to her ex-husband's pension, she would likely be forced to spend this money to support herself and her family before becoming eligible for social assistance payments. In the provincial plans, we have family income, and if you look at this as family income, when the spouse applies for social assistance to support her family, she will be asked by any welfare agency to spend that money before she is entitled to any provincial assistance to raise her family. We find this very wrong.

Ms Dulude: This would have quite a bit of impact since, unfortunately, a lot of ex-wives do end up on social assistance. Unless these benefits were locked in, there would be no pension protection. As a result, they would have to spend this money.

Consequently, we insist the government, first, fulfil its promise to include the splitting of all pension credits in Bill C-90 so it would apply equally to spouses throughout Canada,

[Translation]

Cela signifie que les seules femmes divorcées du Canada qui puissent compter sur une pension dans une situation semblable sont les femmes du Manitoba. De plus, l'expérience du partage des droits à pension dans les régimes de pensions du Canada et du Québec montre que quand il n'y a pas de partage automatique, environ 90 p. 100 des femmes renoncent à leurs droits au moment du divorce.

Notre position est la même que celle que nous défendons dans le cas du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec. Et je note en passant que le gouvernement fédéral a maintenant accepté le principe d'un partage automatique dans le cas des droits à pension du Régime de pensions du Canada. Ce ne serait que logique d'agir de la même façon dans ce cas-ci.

Nous pensons que les points de retraite acquis pendant le mariage ne devraient pas pouvoir être négociés ou retirés, comme c'est le cas pour les participants aux régimes de pension eux-mêmes. Les mêmes raisons qui rendent ces retraits et ces négociations indésirables pour les adhérents du régime s'appliquent aux ex-conjoints, car les jeunes ne comprennent pas qu'il est important de s'assurer un revenu à l'avenir et ils encaisseraient leurs pensions de retraite s'ils y étaient autorisés.

La partie suivante de notre mémoire sera exposée par ma collègue, Debbie Hughes, experte en la matière.

Mme Debbie Hughes-Geoffrion (membre du bureau, Comité national d'action sur le statut de la femme): Nous préconisons le partage des points de retraite dans tous les cas, les points de retraite des ex-conjoints étant investis dans des instruments immobilisés, à cause de la façon dont la valeur de ces prestations sera traitée par l'assistance sociale. Selon les règles régissant l'assistance sociale dans toutes les provinces, toute prestation accordée à un bénéficiaire peut être considérée comme un revenu lorsqu'il s'agit de déterminer si ce bénéficiaire a droit à l'assistance sociale.

Ainsi, si une ex-épouse recevait une somme forfaitaire ou autre en échange de ses droits à la pension de son ex-mari, elle serait vraisemblablement obligée de dépenser cet argent pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille avant de pouvoir bénéficier de l'assistance sociale. Dans toutes les provinces, le revenu familial est déterminant et si ces sommes sont considérées comme faisant partie du revenu familial, l'ex-épouse, lorsqu'elle demandera l'aide de l'État en vue de subvenir aux besoins de sa famille, sera obligée de dépenser cet argent avant qu'elle puisse bénéficier de l'aide de la province pour qu'elle puisse élever sa famille. Nous trouvons cela répréhensible.

Mme Dulude: Ceci aurait beaucoup d'impact car malheureusement de nombreuses ex-épouses vivent de l'assistance sociale. Si ces prestations n'étaient pas immobilisées, elles n'auraient droit à aucune pension de retraite et seraient obligées de dépenser cet argent.

En conséquence, nous exhortons le gouvernement, premièrement, à honorer sa promesse et à inclure le partage de tous les points de retraite dans le projet de loi C-90 pour qu'il s'appli-

[Texte]

and second, make the splitting automatic and mandatory in all cases to ensure ex-spouses will be entitled to pension benefits in their old age.

There are three other issues that have arisen in this context. One is, looking at the Manitoba experience, the law says there will be an automatic division of the pension credits, but one of the problems we hear from our practitioner friends in that province is that the lack of a tax-sheltered locked-in vehicle for the pensions of ex-spouses is creating problems. It is important that such a locked-in vehicle be created, not only for members and spouses but also for ex-spouses. We would like to see this added to Bill C-90 as well, and of course have the required Income Tax Act changes made.

—Secondly, I point out to you—and the same thing happened in Manitoba, where it was pointed out in an article, which is why I noticed it here—there is a contradiction in the bill between proposed clause 18, which says that pension credits are inalienable unless assigned by a spouse, and the provisions of proposed clause 25, which deal with the division of pension credits by the courts. To avoid the kind of court cases this might lead to, it should be cleared up right away.

Finally, there are some people who have said the reason the federal government did not put pension credit-splitting in this bill is that they were advised it was not within the jurisdiction of the federal government to do so. We have also taken legal advice on this, and found this is very dubious, at best. The case for saying the federal government does not have jurisdiction is so weak that it does not justify the lack of federal action at this stage.

On the contrary, we believe the federal government should use its ancillary powers to extend the principle of automatic splitting on divorce not only to these pensions under federal jurisdiction in Bill C-90, but also to superannuation credits and retirement savings plan deposits.

• 1005

The next broad area in which we have some difficulties concerns the prohibition of sex discrimination. First is the means that would be used to achieve it. Of course, we are very happy to see the principle of unisex benefits embodied in the bill, but we are concerned that if employers have the choice of doing this through making larger contributions by the employers, this might lead to discrimination against women in hiring, because the fringe benefits for female employees would be greater than those for men.

It was interesting in my conversations with the pension supervisor in Manitoba, where the same provision that is in Bill C-90 has been in force for a while, that he is saying that the criticisms pension plan administrators used to have against unisex tables seem to have been completely reversed now

[Traduction]

que uniformément à tous les conjoints du Canada, et deuxièmement, à rendre ce partage automatique et obligatoire dans tous les cas pour que les ex-conjoints aient droit à une pension de retraite dans leurs vieux jours.

Trois autres observations en découlent. Premièrement, la loi au Manitoba précise que les points de retraite sont automatiquement partagés entre les époux, mais celles qui travaillent dans cette province nous disent que l'absence de tout instrument immobilisé et exonéré d'impôt, dans lequel les ex-conjoints pourraient investir leur pension de retraite, crée des problèmes. Il est important que cet instrument soit créé non seulement pour les adhérents de ces régimes et leurs conjoints, mais également pour les ex-époux. Nous aimerions que cette disposition soit ajoutée au projet de loi C-90 également et que les modifications qui s'imposent soient apportées à la Loi de l'impôt sur le revenu.

Deuxièmement, je voudrais vous faire remarquer, et cela s'applique également au Manitoba, car je l'ai lu dans un article et c'est la raison pour laquelle je l'ai remarqué dans ce projet de loi-ci, qu'il existe une contradiction entre l'article 18 du projet de loi qui dit que les points de retraite sont inaliénables à moins qu'ils ne soient cédés par l'un des conjoints, et l'article 25 qui porte sur le partage des points de retraite par les tribunaux. Cette question devrait être réglée immédiatement pour éviter le genre de litiges qui pourraient s'ensuivre.

Enfin, certains ont dit que le gouvernement fédéral n'avait pas inclus le partage des points de retraite dans le projet de loi car certains lui auraient fait savoir que cette question ne relevait pas de sa compétence. Nous nous sommes informées auprès des experts et l'argument avancé est très douteux. L'argument avancé est si faible qu'il ne justifie pas l'inertie du gouvernement fédéral à ce stade-ci.

Au contraire, nous pensons que le gouvernement fédéral devrait utiliser ses pouvoirs auxiliaires pour que le principe du partage automatique des points de retraite au moment du divorce s'applique non seulement au régime de pensions du ressort du gouvernement fédéral dans le projet de loi C-90, mais également aux retraites complémentaires et aux régimes d'épargne-retraite.

L'autre grand domaine qui nous inquiète porte sur l'interdiction de toute discrimination sexuelle. Examinons en premier lieu la façon dont cet objectif serait atteint. Nous sommes évidemment très heureuses de constater que le projet de loi a retenu le principe des tableaux unisexes, mais nous craignons que si les employeurs sont obligés de verser une part plus importante, cela n'entraîne une discrimination envers les femmes en matière d'embauche, car les avantages sociaux accordés aux femmes seraient plus élevés que ceux accordés aux hommes.

Lors des conversations que j'ai eues avec le contrôleur des régimes de pensions au Manitoba, où la même disposition que celle qui figure dans le Bill C-90 existe et est en vigueur depuis déjà un certain temps, il m'a informé que les critiques formulées par les administrateurs de régimes de pensions contre les

[Text]

because, having the choice of using one method or the other, overwhelmingly in Manitoba they are using the unisex tables approach and finding this simpler and preferable.

So we would urge you to bypass the trouble of including this, that might lead to potential problems for women, and go directly the unisex tables route.

There is also a problem concerning the timing of the change to non-discriminatory benefits. Having read that part of Bill C-90, I am not at all clear on whether sex discrimination in benefits would have to end immediately or not. Considering that the practice of giving lower benefits to women was never justified, it was always discriminatory and unacceptable since there is no way to predict the life expectancy of any individual, man or woman, and that 80% of women and men die at the same age, it is inconceivable that this discrimination should continue for one day more than necessary.

We therefore ask that Bill C-90 be amended to clearly state that clause 27 on sex discrimination, first, will apply to all benefits coming into play after January 1, 1987; and second, will apply to all years of service related to those benefits.

Finally, we would like to suggest improvements in the information section of the bill. Of course, I will mention again that we are very pleased that the spouses were added. This is great progress for women. We would like to also see two additional pieces of data included. First, that along with the total of all contributions made under the plan by the members, there be included the rate of interest that would be attributed to these contributions. Second, to give an idea of the result of dividing the pension on divorce, the information should include the member's so-called pension benefit credit, which is the actuarial present value of the benefit.

The rest of our brief is simply a summary of the recommendations I have already described to you. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Ms Dulude. Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: I think you have a very, very excellent brief and I was wondering if I could possibly clarify some of your positions.

One of the major problems I see in this full matter is the question that the bulk of pension plans are defined benefit plans where employees pay a contribution, employers pay a contribution, and the employer guarantees a specific benefit scheme. If the investment potential works out better than anticipated by the actuaries, then you wind up with a surplus. The employers take the position that because they guaranteed the return, they should be entitled to the benefit of the surplus.

Like you, I do not not believe that is the case, that really we should change the benefits. But the real question is that these plans are presently set up and this is the way they presently work. To interfere with these voluntary arrangements is going

[Translation]

tableaux unisexes semblent s'être complètement évaporées maintenant car, étant donné que les employeurs ont le choix entre deux méthodes, ils utilisent pratiquement tous les tableaux unisexes, approche qu'ils trouvent plus simple et préférable.

En conséquence, nous vous exhortons à ne pas inclure cette disposition qui pourrait pénaliser les femmes, et à adopter les tableaux unisexes.

L'opportunité de ces changements nous inquiète également. Ayant lu cette partie du Bill C-90, je ne sais pas si la discrimination sexuelle devrait cesser immédiatement ou non. Étant donné qu'il n'avait jamais été justifié d'accorder des prestations inférieures aux femmes, que cette pratique a toujours été discriminatoire et inacceptable, étant donné que personne ne peut prédire l'espérance de vie de qui que ce soit, homme ou femme, et que 80 p. 100 des femmes et des hommes meurent au même âge, il est par conséquent inconcevable que cette discrimination continue un jour de plus.

En conséquence, nous demandons qu'on modifie le Bill C-90 pour que l'article 27 sur la discrimination sexuelle s'applique, premièrement, à toutes les prestations versées après le 1^{er} janvier 1987 et, deuxièmement, à toutes les années de service auxquelles s'appliquent ces prestations.

Enfin, nous aimerions proposer quelques améliorations à la partie du projet de loi réservée à la divulgation de renseignements. Je répéterai une fois de plus que nous sommes très contentes que cet article s'applique également au conjoint. C'est un énorme progrès pour les femmes. Mais nous aimerions que deux renseignements supplémentaires soient inclus. Premièrement, nous voudrions, outre le total de toutes les cotisations versées dans ce régime par les adhérents, que soit inclus le taux d'intérêt attribué à ces cotisations. Deuxièmement, pour avoir une idée de ce qu'obtiendront les conjoints lors du divorce, nous voudrions que ces renseignements comprennent également le droit à pension de l'adhérent, ce droit étant la valeur actuarielle actuelle de ces prestations.

Le reste de notre mémoire n'est qu'un résumé des recommandations que je vous ai déjà exposées. Merci.

Le président: Je vous remercie, madame Dulude. Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Votre mémoire est à mon avis excellent, mais permettez-moi de vous demander quelques éclaircissements.

Ce qui me gêne dans tout ceci, c'est que la majorité des régimes de pensions sont des régimes à prestations déterminées dans lesquels les employés et les employeurs versent des cotisations, l'employeur garantissant à l'employé une pension de retraite. Si l'argent investi rapporte plus que ne l'avaient prévu les actuaires, il y a excédent. Or, les employeurs estiment que, étant donné qu'ils ont garanti un certain taux de rendement à l'employé, cet excédent leur revient.

Tout comme vous, j'estime que ce n'est pas le cas et que nous devrions modifier les prestations. Mais c'est ainsi que ces régimes fonctionnent. Ces arrangements ont été décidés entre

[Texte]

a long way. The bill does go a long way already. Do you think we can really go any further?

Ms Dulude: I would refer you back to CAPSA, because obviously these people are the country's authority on the subject. They are the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities, and if they—who are certainly not radicals and are certainly very knowledgeable—thought and, as far as I know still think, the excess-earnings approach to indexing benefits was a fair and acceptable one, I would find it very difficult to imagine that the opposite position could be argued very convincingly.

• 1010

Mr. Blenkarn: What do you do in the situation where in some plans only the employer makes contributions? The employees do not pay anything, particularly. The employer just guarantees employees a pension, a certain kind of a pension, a defined benefit pension. How do you say to an employer that taking the excess money he paid into the scheme is legalized robbery and you are sorry about it? How do you say that to him if he says he paid in more than he should have?

Ms Dulude: It seems to me that the difference between contributory and non-contributory plans is a rather artificial one; the total wage package is what is usually considered. Whether it is that the employee has a share or the employer pays everything is really not a significant difference. I do not think it would justify the employer feeling he had more rights over the money. This is the position I would take.

Mr. Blenkarn: The major problem I see in the whole bill is the question of dividing pension credits on a separation. Does your brief not make the problem even greater by suggesting that a common-law relationship of as little as one year creates a pension entitlement? I just wonder if that is a widely accepted view. It would seem to me from conversations in my riding, that this is not an acceptable view; a common-law relationship has to be in fact an open, almost a declared marriage rather than a marriage without the benefit of church or clergy. It has to be a marriage in the sense of people declaring in the community that they are living together as man and wife. Why do you advocate that a one-year live-in arrangement all of a sudden creates a marriage?

Ms Dulude: Let me clarify our position on this because it seems it is not clear. The one year does not come from us; it comes from the bill. This is what you have in the bill now. It says it is one year and public representation. All it means, really, is when the neighbours ask if if they are married they answer that they are. That is all it means.

Mr. Blenkarn: All right.

Ms Dulude: And so what you have . . .

Mr. Blenkarn: At least it is public representation.

Ms Dulude: All it means is that they lie. If they live one year together and the neighbours ask if they are married and they say they are not, which of course has nothing to do with the

[Traduction]

les intéressés et ce projet de loi s'y immisce déjà beaucoup. Pensez-vous que nous pouvons vraiment aller encore plus loin?

Mme Dulude: Je vous renvoie à l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, car ces gens-là sont de toute évidence experts en la matière. Si cette association, qui est loin d'être extrémiste mais qui est très compétente, pensait à l'époque et, autant que je sache, pense toujours, que l'on pouvait appliquer ces excédents à l'indexation des prestations de retraite et que cette façon de procéder était juste et acceptable, il me serait très difficile d'imaginer que l'argument contraire pourrait être défendu.

M. Blenkarn: Que se passe-t-il lorsque seuls les employeurs versent des cotisations? Les employés eux ne versent rien. L'employeur garantit simplement à ses employés une pension de retraite, une pension à prestations déterminées. Comment faire croire à un employeur que c'est du vol de grand chemin que de retirer l'argent excédentaire du régime? Comment le lui faire comprendre s'il dit qu'il a trop versé?

Mme Dulude: Il me semble que la différence entre régime contributif et non contributif soit plutôt artificielle; c'est en général l'ensemble de la rémunération qui est prise en considération. Le fait que l'employé ou l'employeur y cotise ne change pas grand-chose. Je ne crois pas que l'employeur serait justifié de croire que cet argent lui revient. Voilà ce que je pense.

M. Blenkarn: Le partage des points de retraite après séparation me semble être le problème majeur que présente ce projet de loi. Votre mémoire n'aggrave-t-il pas ce problème en proposant qu'une cohabitation d'un an donne droit à pension? Je me demande si ce point de vue est accepté par la majorité. Il me semble qu'il ne l'est pas d'après les conversations que j'ai pu avoir dans ma circonscription, une cohabitation doit en fait correspondre à un mariage de fait ou presque, plutôt qu'à un mariage qui ne le soit pas. Ce doit être un mariage où les deux puissent dire à tous qu'ils vivent ensemble comme mari et femme. Pourquoi pensez-vous qu'une cohabitation d'un an crée tout d'un coup un mariage?

Mme Dulude: Permettez-moi de préciser notre position car elle ne semble pas claire. Cette cohabitation d'un an n'est pas de notre cru; elle figure dans le projet de loi. Il faut avoir cohabité pendant un an et s'être présentés publiquement comme mari et femme. Tout ce que cela veut dire en réalité, c'est que lorsque les voisins demandent s'ils sont mariés, ils disent que oui. C'est tout.

M. Blenkarn: Bien.

Mme Dulude: Et ainsi ce qui se passe . . .

M. Blenkarn: Ils se présentent au moins publiquement comme étant mari et femme.

Mme Dulude: Tout ce que cela veut dire, c'est qu'ils ont menti. S'ils vivent un an ensemble et que les voisins leur demandent s'ils sont mariés et qu'ils répondent non, ce qui

[Text]

death of the relationship or the stability of the relationship, then they would not be eligible. If it were two years we would have no problem with it. I think we should have some kind of conformity or uniformity and look at the provincial law concerning common-law support requirements. It would make sense to look at those provisions and have similar ones.

It is the public representation we object to for rewarding people who lie. It means that people who have been living together for perhaps 50 years but never believed in misrepresenting themselves as being married are not going to be entitled, while the couple next door who has been living together one or two or three years will get the whole amount.

Mr. Blenkarn: People, though, do live together but do not necessarily represent themselves as husband or wife or even common law; they just happen to share accommodation.

Ms Dulude: I have read the case law on this. Public representation means they have lied to people. That is all it means. They have registered themselves into hotels as husband and wife. It does not mean anything in terms of the quality or the nature of the relationship.

• 1015

Mr. Blenkarn: The next problem I have is in terms of the sharing of benefits.

One of the problems in a defined benefit plan, as we were told by actuaries the other day, is that, when a person in the plan is relatively young, the actuarial value of their pension credit may be less than the payments into the pension plan. Now do you set aside the amount on the separation, as part of the asset division, or do you wait until the payor into the plan is retired and then divide up pension credits?

I think you have a problem. If it is very little money, are we not better off just to let the courts provide it and not to worry about it?

Ms Dulude: I will not speak to the details of this because I am not an expert, though I can send you some papers. There is a paper prepared by the National Association of Women and the Law on the mechanics of division of pension credits on divorce. I have not seen it but I understand there is also a very excellent paper by the Institute of Law, Research and Reform of Alberta. I would refer you to those for the technical part.

There are three things I would contribute. First, generally speaking, spouses prefer that everything be settled immediately.

Mr. Blenkarn: This is right.

Ms Dulude: This does not mean you have to give cash. This is where we are making a distinction. It can be settled immediately, with the value established and the division made.

[Translation]

évidemment n'a rien à voir avec la durée ou la stabilité de la relation en question, ils n'auraient pas droit à pension. S'ils avaient vécu ensemble deux ans, le problème ne se poserait pas. Je crois qu'il faudrait assurer une certaine uniformité et examiner les lois provinciales portant sur les obligations alimentaires en cas de mariage de fait. Il serait bon d'examiner ces dispositions et d'en incorporer de semblables au texte fédéral.

Nous nous opposons à cette représentation publique car cela récompense ceux qui mentent. Ainsi, ceux qui vivent depuis 50 ans ensemble mais qui n'ont jamais voulu mentir et se présenter comme mari et femme alors qu'ils ne l'étaient pas, n'auront pas droit à pension, alors que le couple à côté et qui vit ensemble depuis un, deux ou trois ans, aura droit à une pension intégrale.

M. Blenkarn: Mais il y en a qui vivent ensemble mais qui ne se présentent pas nécessairement comme étant mari ou femme ou qui se considèrent comme tels; ils partagent un logement, c'est tout.

Mme Dulude: J'ai lu la jurisprudence à ce sujet. Se présenter publiquement comme mari et femme constitue un mensonge. C'est tout. Ils se sont inscrits dans des hôtels comme étant mari et femme. Cela n'a rien à voir avec la qualité ou la nature de la relation en cause.

M. Blenkarn: Le partage des prestations me gêne aussi.

Les régimes à prestations déterminées, comme nous l'ont dit des actuaires l'autre jour, posent un problème dans la mesure où, lorsqu'un adhérent est relativement jeune, la valeur actuarielle de ses points de retraite peut être inférieure aux cotisations versées. Alors que faire? Faut-il diviser ces points de retraite lors de la séparation ou attendre que l'adhérent soit à la retraite pour faire le partage de ces points de retraite?

Un problème se pose là, je crois. Si l'argent versé est minime, ne serait-il pas préférable de laisser aux tribunaux le soin d'en décider et de ne pas s'en occuper?

Mme Dulude: Je ne discuterai pas des détails de cette affaire car je ne suis pas experte en la matière, même si je puis vous envoyer certains documents. L'Association nationale des femmes et le droit a préparé un document portant sur le partage des points de retraite au moment du divorce. Je ne l'ai pas lu, mais je crois savoir qu'un autre organisme, l'*Institute of Law, Research and Reform of Alberta*, a également préparé un excellent document à ce sujet. Vous pouvez vous y reporter si les détails techniques vous intéressent.

Je ferais trois observations. Premièrement, les époux préfèrent en général que tout soit réglé immédiatement.

M. Blenkarn: C'est exact.

Mme Dulude: Cela ne veut pas nécessairement dire qu'il faut verser de l'argent. C'est là que nous établissons une distinction. Le tout peut être réglé immédiatement, la valeur de ces points de retraite peut être établie, et le partage

[Texte]

It is important that the amount given to the non-member go into a locked-in vehicle.

Mr. Blenkarn: All right. You can now pay it into an RRSP, but of course the RRSP can be terminated.

Ms Dulude: No, it would have to be a locked-in RRSP. This is what we are saying. It must be a locked-in RRSP, which you are creating under this bill.

The other aspect I want to mention is the way the division is done. The Rutherford case in British Columbia involved superannuation benefits using the trustee approach, as is done in many provinces. This approach says that there will be no division until the husband reaches retirement age. Then he will have to give x percent of his pension to his wife. We consider this very bad because the husband could just take off. He could move to another country and then it would be up to her to chase him around the world.

Mr. Blenkarn: Aside from the fact he may die before he is pensionable, in which case there is no pension payable at all.

Ms Dulude: Exactly.

Mr. Blenkarn: The other thing, of course, is that he may marry and remarry, and there may be a whole host of people claiming on this fund. The real question is, Who gets most of the claim?

You brought up the problem that the ones toward the end of the stream have a larger claim than the ones at the beginning of the stream. In a sense, this happens because, in these defined benefit plans, when you are relatively young, your actuarial share of the plan is pretty small. As you get closer to retirement, one or two years in the plan is worth quite a bit of money.

Ms Dulude: The amount you get is small. I think everything you have been saying argues for the federal government to take a leadership role and to have in this bill not only the obligation to split on divorce, but also the mechanism to be followed. Otherwise you will have a different type of division for federal benefits in every province in Canada and, in some cases, no division at all.

I will tell you: looking at the casework in some of the Atlantic provinces, for example, judges know nothing about these things. They do not know; they need guidelines. They are desperately asking for guidelines. If there was one federal standard, this would be excellent. It would be applied throughout Canada and would be much fairer.

Mr. Blenkarn: Your advice then is that we should have a provision that, on a marriage breakup, the *pro rata* interest in the pension ought to be paid into a locked-in RRSP...

Ms Dulude: This is right.

Mr. Blenkarn:—and that it should be the only way it should happen. Would this be fair?

[Traduction]

effectué. Mais il est important que les sommes dues au non-adhérent soient immobilisées dans un instrument quelconque.

M. Blenkarn: Bien. Cet argent peut être investi dans un régime enregistré d'épargne-retraite, mais on peut toujours mettre fin à pareil régime.

Mme Dulude: Non, cet argent devrait être immobilisé dans un REER. C'est ce que nous préconisons. C'est d'ailleurs ce que prévoit ce projet de loi.

Deuxièmement, je voudrais parler de la façon dont le partage est effectué. L'affaire Rutherford en Colombie-Britannique portait sur des prestations de retraite complémentaires conservées en fiducie, méthode adoptée par de nombreuses provinces. Cette méthode précise qu'aucun partage ne sera effectué tant que le mari n'aura pas atteint l'âge de la retraite. Il devra ensuite verser un pourcentage de sa retraite à son épouse. Or, ceci est très dangereux car le mari peut toujours partir. Il peut s'installer dans un autre pays et l'épouse serait ensuite obligée de lui faire la chasse à travers le monde.

M. Blenkarn: Il peut aussi mourir avant d'avoir droit à une pension de retraite, auquel cas aucune pension ne sera versée à l'épouse.

Mme Dulude: Absolument.

M. Blenkarn: Il peut aussi se marier et se remarier et un tas d'épouses pourraient réclamer une partie de cet argent. Or, qui en obtient le plus?

Vous avez dit que les dernières recevraient davantage que les premières. C'est effectivement le cas car, avec ces régimes à prestations déterminées, la valeur actuarielle du régime est très petite lorsque vous êtes relativement jeune. Mais à mesure que vous approchez de l'âge de la retraite, une ou deux années de cotisations représentent beaucoup d'argent.

Mme Dulude: Le montant que vous obtenez est très petit. Je crois que tout ce que vous avez dit prouve que le gouvernement fédéral doit prendre l'initiative dans ce domaine et prévoir dans ce projet de loi non seulement l'obligation de partager les points de retraite au moment du divorce, mais également la façon de procéder. Autrement, le partage des prestations fédérales variera selon les provinces et, dans certains cas, il n'y aura pas de partage.

D'ailleurs, si vous examinez la jurisprudence dans certaines provinces atlantiques, vous constaterez que les juges n'y connaissent rien. Ils ont besoin de directives; ils en réclament désespérément. S'il n'existait qu'une norme fédérale, ce serait excellent car elle s'appliquerait à l'ensemble du Canada et serait beaucoup plus juste.

M. Blenkarn: Vous préféreriez donc que le projet de loi décrète que, lors de la dissolution du mariage, les points de retraite calculés au prorata des années de mariage doivent être immobilisés dans un REÉR...

Mme Dulude: C'est exact.

M. Blenkarn:... sans exception. Est-ce que c'est le conseil que vous nous donnez?

[Text]

Ms Dulude: I think it would be a fair description of our proposals, yes. I guess they would not have to put in the exact mechanism for division. You could leave it to regulation at this stage. But it would clearly stay in the bill that division must take place on marriage dissolution, a division that would give a share to the ex-spouse prorated to the number of years they were married in relation to total contribution to the plan, and leave the mechanism to regulation, which you could look at later and determine the fairest means of doing it. So it would not mean too much of a change to the present bill.

• 1020

Mr. Blenkarn: I have more questions, but I will come back.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: Most of the questions I would have asked have already been asked and answered, but there are two areas I think I would like to hear you expand on. I ask the questions because the accountants and the actuaries we have heard cannot seem to agree on what the effect of Bill C-90 would be.

For example, on credit-splitting on marriage dissolution, they told us it was practically impossible for administrators of plans to enter into calculations, and there would be horrible legal implications involved for the plan administrators. The key argument they gave us, I suppose, was that it was not proper to place such a measure in a piece of legislation, that it should be entirely up to the courts to determine how credit-splitting should take place. I would assume the extension of that argument was it was up to the separating spouses to determine that before the courts.

It has been my experience that just does not work—or to the best of my knowledge it does not work—mainly because of the pressures that are involved, I suppose, on marriage dissolution. You know, once they have made up their mind that they want to dissolve the marriage, then usually the woman, who has perhaps been a homemaker all her life, the kids have gone . . . The husband decides he wants to take off and do other things, and invariably the woman just wants to get on with her life. There is tremendous pressure placed on her by primarily the lawyer involved to take a lump sum payment rather than a pension.

I would like to hear you expand a bit on the credit-splitting and mandatory splitting, which I am in favour of in the bill.

Ms Dulude: On the question of pension plan administrators saying it is impossible to divide, first, it is being done; it is being done all over the country, so obviously it is possible. I will remind people that when it was a question of using unisex tables, they said for a long time that it could not be done either. So we are used to that kind of argument. We know that actuaries and pension plan administrators are not the most flexible people in the world, but experience shows that when they are forced to do something they become very creative and

[Translation]

Mme Dulude: C'est en gros ce que nous proposons, oui. Je crois qu'il ne faudrait pas nécessairement inclure dans le projet de loi les méthodes de calcul du partage de ces points de retraite. Ces méthodes de calcul pourraient figurer dans les règlements d'application. Mais le projet de loi devrait prévoir clairement qu'un partage doit avoir lieu au moment de la dissolution du mariage, partage qui accorde à l'ex-conjoint une part calculée au prorata du nombre d'années du mariage par rapport au montant total des cotisations. Le mécanisme pourrait être établi par règlement, ce que vous pourriez étudier plus tard afin de déterminer la façon la plus juste de procéder. Cela ne représenterait donc pas une trop grande modification du projet de loi actuel.

M. Blenkarn: J'ai d'autres questions, mais je vais y revenir tout à l'heure.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: La plupart des questions que j'allais poser ont déjà reçu des réponses, mais j'aimerais plus de détails concernant deux domaines. Je vous pose ces questions car les comptables et les actuaires que nous avons entendus ne semblent pas d'accord sur l'effet du projet de loi C-90.

Par exemple, au sujet du partage des crédits à la rupture du mariage, ils nous ont dit qu'il était presque impossible pour les administrateurs des régimes de faire des calculs et qu'il y aurait de très sérieuses conséquences juridiques pour les administrateurs. Essentiellement, ils étaient d'avis qu'une disposition semblable ne devrait pas se trouver dans la loi et qu'il faudrait que la question du partage des droits à pension relève entièrement des tribunaux. Je suppose que cela veut dire que c'est aux époux qui se séparent de soumettre cette question au tribunal.

D'après mon expérience, ou ce que j'en connais, cette approche ne marche pas, principalement à cause des pressions qui entrent en jeu au moment de la dissolution d'un mariage. Vous savez, quand ils décident à divorcer, la femme, qui est peut-être restée au foyer toute sa vie, les enfants étant parti . . . Le mari décide de décamper et passer à autre chose et la femme veut généralement reprendre le fil de sa vie. L'avocat l'encourage très fortement à accepter un paiement forfaitaire plutôt qu'une pension.

J'aimerais connaître en détail votre position au sujet du partage obligatoire des droits à pension, disposition du projet de loi à laquelle je suis favorable.

Mme Dulude: Pour ce qui est de l'affirmation d'administrateurs de régimes de pension selon laquelle il est impossible de faire ce partage, je signale que cela se fait, cela se fait partout au Canada, alors c'est évidemment quelque chose de possible. Je vous rappelle aussi que quand on a proposé des tables de mortalité sans distinction de sexe, on a prétendu pendant longtemps que c'était impossible. Nous sommes donc habituées à ce genre d'arguments. Nous savons très bien que les actuaires et les administrateurs de régimes de pension ne sont pas

[Texte]

they quickly find a way to do it. So I have more trust in these people than they have in themselves, it would seem.

Secondly, the argument that it should be left up to the courts . . . This is what is happening in many areas, and it is a mess, because judges have no training at all in these matters. It also means that the spouse, which in most cases is the wife, has to hire an actuary. In every case the wife has to hire actuaries to come and testify, and it is very expensive. The courts are simply not the place to do that. And it does not solve the problem anyway, because if the court issues an order to the pension plan administrators you are back where you started from: the pension plan administrators still have to do it anyway and they still do not know how. So it really is not an argument.

Thirdly, on the question of leaving it up to the spouses, you are perfectly right that there is pressure on ex-wives to accept an immediate payment. There is pressure from lawyers because lawyers love to bargain—I am a lawyer; they hate to have anything left out of the bargaining process. If you say this is out of your jurisdiction, it is going to be . . .

Mr. Blenkarn: Not only that, you get a bigger fee.

Ms Dulude: That is right. So for many reasons lawyers want to include this in the bargaining. But also, from the point of view of the woman, typically a divorced woman will be very low income. If she is contemplating her future, she does not see the long term. She is in trouble financially; she needs money right now. If they say they will give her \$10 more a month in exchange for giving up her pension rights, she is more than likely going to say yes. And we see that, under the Canada Pension Plan, 97% give up their rights.

• 1025

So unless it is automatic it really will not happen. We really beg of you to do this well. This government has accepted the principle of sharing on divorce, and we ask that you go all the way through with it and do it so it will have some effect.

Mr. Young: Just the one last point on pension surpluses or excess earnings and pension funds. I think there is an increased awareness about what is happening to pension-fund incomes, especially in the last several months, given the Dominion Stores case for example.

In response to a question I had on the order paper, the final one from 1985 shows some \$30,023,000 was withdrawn from pension plans under federal jurisdiction in 1985 alone.

[Traduction]

parmi les gens les plus souples, mais l'expérience nous montre que quand il sont obligés de faire quelque chose, ils trouvent vite une solution en faisant preuve de beaucoup d'imagination. Je dois donc avoir plus de confiance en ces gens qu'ils n'en ont en eux-mêmes.

Deuxièmement, l'argument selon lequel cette question devrait être décidée par les tribunaux . . . C'est déjà ce qui se passe dans bien des cas et les résultats sont désastreux car les juges manquent de formation dans des questions semblables. Cela signifie aussi que le conjoint, dans la plupart des cas la femme, doit engager les services d'un actuaire. L'actuaire doit être convoqué comme témoin et cela coûte très cher. Les cours ne conviennent pas du tout à ce travail. Et de toute façon, le problème n'est pas réglé car si le tribunal rend une ordonnance à exécuter par l'administrateur du régime, on se retrouve au point de départ: l'administrateur du régime est encore obligé de faire cette tâche, apparemment sans savoir comment s'y prendre. Ce n'est donc pas un argument.

Troisièmement, pour ce qui est de laisser les conjoints régler la question eux-mêmes, vous avez tout à fait raison de dire qu'il y a des pressions exercées sur la femme pour qu'elle accepte un paiement forfaitaire. Il y a des pressions de la part des avocats parce que les avocats adorent négocier—je suis avocate; ils détestent qu'une question soit exclue des discussions. Si on écarte cette question de leur champ d'activité, cela va . . .

M. Blenkarn: Ce n'est pas seulement cela, cela veut dire des honoraires plus importants.

Mme Dulude: Exactement. Il y a donc de nombreuses raisons qui expliquent pourquoi les avocats veulent que ce sujet soit compris dans les questions à négocier. Mais il faut aussi tenir compte du point de vue de la femme et d'habitude, une femme divorcée a un revenu très faible. En envisageant son avenir, elle n'a pas tendance à penser au long terme. Elle peut avoir des ennuis financiers et avoir besoin d'argent immédiatement. Si on lui propose 10\$ de plus par mois en échange de sa renonciation à ses droits à pension, elle va probablement accepter. Et nous avons constaté que dans le cas du Régime de pensions du Canada, 97 p. 100 de ces femmes renoncent à leurs droits.

Ainsi, sans partage automatique, le principe ne sera pas protégé. Nous vous supplions de bien y veiller. Ce gouvernement a accepté le principe du partage au moment du divorce et nous vous demandons d'y donner suite et de telle manière qu'il ne soit pas lettre morte.

M. Young: Un dernier commentaire au sujet des excédents ou des gains excédentaires des fonds de pension. Je pense qu'on est de plus en plus conscient de ce qui arrive aux revenus des fonds de pension, surtout depuis quelques mois, étant donné l'affaire des magasins Dominion.

En réponse à une question que j'avais inscrite au Feuilleton, on apprend que pour 1985 seulement, quelque 30,023,000\$ ont été retirés à des régimes de pension relevant de la compétence fédérale.

[Text]

I raise it because this also has been the source of some debate on this committee from witnesses, where some actually have argued with us that pension surpluses belong solely to the administrator of the plan rather than having employees have a say in how those pension surpluses should be spent. I am left with the impression that the argument comes from the point of view that pension funds really belong to employers rather than to employers' employees.

Some of our arguments are that those pension funds are actually deferred earnings. In other words, if the employee had not received the benefit as a pension then in all probability he or she would have had it paid hourly or on a salary basis. I think you have already touched on this but I just wanted to get it out again.

Ms Dulude: Yes, and I would add to what I said earlier that it is very unfortunate this Dominion situation did not happen a year earlier when the federal government and the provinces were discussing the types of legislation to be introduced. Now you have sensitization of the public and I do not know whether it is strong enough at this point to convince you people here, round this table, to do something about it now. But I hope you seriously consider this because it really makes a mockery of the rest of the changes; if a plan does not have decent indexing then the people are being robbed and it is their own deferred earnings which are being taken out in withdrawing surpluses. It really is not a fair system.

Mr. Young: Maybe you would be interested to know that the federal Minister of Finance has referred the question to provincial-federal discussions to see if they can come up with some uniform way of dealing with it.

Ms Dulude: So they have re-opened the debate on this particular question?

Mr. Young: Yes, I think it was two weeks ago when Mr. Wilson referred the matter. But having said that, there would not be anything wrong with this committee trying to come up with some kind of language for inclusion in Bill C-90.

Mr. Blenkarn: You appreciate that one of the reasons we are negotiating is that this only covers federal statutes. The provinces cover most of the labour field and consequently we want a pension benefits act that is repeated in all the provinces so that everybody has the same statute.

Ms Dulude: Yes, but it is putting the cart before the horse a bit to force more people into pension plans when some of these plans steal their money. Would you not say it is better to make the plans all decent ones to start with and then broaden eligibility to them?

Mr. Blenkarn: Well, you have to get every province to go along with the deal.

Mr. Minaker: Ms Dulude, I have a couple of questions regarding the lump sum survivor benefits which I would like to raise with you.

[Translation]

Je soulève la question car elle n'a pas fait l'unanimité parmi nos témoins, certains ont même prétendu que les excédents appartiennent uniquement à l'administrateur du régime et que les employés n'ont rien à dire au sujet de l'utilisation de cet argent. Je pense que c'est un argument qui reflète le point de vue que le fonds de pension appartient vraiment à l'employeur plutôt qu'aux salariés.

Nous avons adopté la position que ces fonds de pension constituent en fait un revenu différé. Autrement dit, si le salarié n'avait pas reçu la prestation sous forme de pension, il l'aurait sans doute obtenue comme partie de son salaire. Je crois que vous en avez déjà parlé mais je voulais y revenir.

Mme Dulude: Oui, et je pense qu'il est très malheureux que l'affaire Dominion n'ait pas fait surface il y a un an à l'époque où le gouvernement fédéral et les provinces parlaient du genre de lois à présenter. Il y a une prise de conscience dans la population mais je ne sais pas si elle est suffisamment forte pour vous convaincre, vous les membres de ce Comité, de faire quelque chose. Mais j'espère que vous y réfléchissez sérieusement car cela jette le discrédit sur toutes les autres modifications; si un régime n'a pas d'indexation acceptable, c'est un vol au détriment des participants et c'est leur propre revenu différé qui est retiré quand on prend les excédents. Ce n'est pas du tout un système juste.

Mr. Young: Cela vous intéresserait peut-être de savoir que le ministre fédéral des Finances a soumis cette question à un groupe fédéral-provincial pour déterminer s'il est possible de trouver une façon uniforme de régler cette question.

Mme Dulude: Ils ont donc rouvert le débat sur cette question?

Mr. Young: Oui, je crois que c'était il y a 15 jours. Mais cela dit, ce Comité pourrait certainement essayer de proposer quelque chose dans le cadre du projet de loi C-90.

Mr. Blenkarn: Vous comprenez sans doute que l'une des raisons pour lesquelles nous négocions cette question, c'est que cette loi ne s'applique qu'à des entreprises ou activités relevant de la compétence fédérale. Le domaine de l'emploi relève surtout des provinces et nous voulons une loi sur les prestations de pension uniforme dans toutes les provinces.

Mme Dulude: Mais vous commencez par le mauvais bout quand vous obligez un plus grand nombre de personnes à participer à des régimes de pension, car certains de ces régimes volent leur argent. Ne serait-il pas préférable d'obliger tous les régimes à se conformer à certaines normes acceptables au début et ensuite de les rendre plus accessibles?

Mr. Blenkarn: Il faudrait faire accepter cela par toutes les provinces.

Mr. Minaker: Madame Dulude, j'ai quelques questions à vous poser concernant les prestations forfaitaires pour le survivant.

[Texte]

• 1030

I think we are all concerned that the assets owing a surviving widow or widower be properly handled. If it was mandatory to lock the money into a retirement saving vehicle that might not always be the best situation. My brother passed away at 37 years of age. It was more important to the family that they own their house outright. In many cases, depending on circumstances, it might be in the interest of the family to take that money and clear the mortgage on their house. I would prefer to see the encouragement of retirement savings plans as you suggest. But I do not think that would necessarily be in the best interests of the surviving family or widow in all cases.

I am a former provincial minister responsible for social assistance. In Manitoba the assets were liened by regulation. The provincial governments would decide whether or not they would lien the locked-in retirement saving plan. When it was due there might be problems surviving on what was left. So you have these other areas to look at.

At present I favour the idea of leaving the option of whether or not he or she wants to keep it in a retirement saving vehicle open to the survivor.

Ms Dulude: I will answer and then maybe you will want to add other things.

On the question of the flexibility of taking a lump sum immediately, I am sure you are aware that the same applies to pension plan participants themselves; that at some point they may want to save their farm or whatever and they would then want to sell their pension credits. We do not allow that in this country because we think it is important that the person have security at the age of 65.

Mr. Minaker: I am not a lawyer, but are you not suggesting that a survivor's benefit is really an estate asset? An individual owned a retirement plan and a house, and so on, but we are now dictating how that particular asset of the estate will be handled.

Ms Dulude: Not really. The survivor's benefit was never owned by the deceased participant.

Mr. Minaker: No, but it is inherited.

Ms Dulude: It is not inherited because it was never a patrimonial part of the dead person's assets. When we set up pension plan rules, we do say benefits cannot be alienated or sold. We do this to all participants. But widows are particularly encouraged to take the immediate benefit, and they might regret it very much later. But the pressure is so strong that under the Canada Pension Plan, 97% are taking—in the case of splitting—the immediate money, often to the detriment of their financial needs when they turn 65.

[Traduction]

Je crois que nous tenons tous à protéger l'avoir qui revient à la veuve ou au veuf. S'il était obligatoire de bloquer l'argent dans un régime d'épargne-retraite, ce ne serait pas forcément dans le meilleur intérêt de la personne concernée. Mon frère est mort à l'âge de 37 ans. La famille estimait qu'il était plus important de rembourser l'hypothèque de la maison. Dans bien des cas, selon les circonstances, cette solution risque de paraître la meilleure aux yeux de la famille. Je préférerais que l'on encourage les régimes d'épargne-retraite, comme vous l'avez proposé. Mais je ne crois pas que cela corresponde forcément à l'intérêt de la famille ou de la veuve dans toutes les situations.

Je suis ancien ministre provincial responsable de l'aide sociale. Au Manitoba les règlements précisaient qu'il y a un privilège sur les biens. Les gouvernements provinciaux décidaient si ce compte bloqué d'épargne-retraite pouvait faire l'objet d'un droit de rétention. Au moment où le bénéficiaire avait le droit de toucher les prestations, il pourrait être difficile de survivre avec ce qui restait. Il y a donc ces autres aspects à considérer.

Pour l'instant je pense qu'il faudrait laisser au conjoint le choix de mettre ces droits à pension dans un compte d'épargne-retraite.

Mme Dulude: Je vais répondre et vous voudrez peut-être y ajouter quelque chose.

Pour ce qui est de la flexibilité qu'offre la possibilité de toucher une somme forfaitaire immédiatement, je suis sûr que vous savez qu'on peut invoquer le même argument pour les participants à un régime de pension; à un moment donné de leur vie, pour garder leurs fermes ou autre chose, ils peuvent désirer vendre leur droit à pension. Ce que nous ne permettons pas au Canada car nous estimons qu'il est important que la personne ait une sécurité financière à l'âge de 65 ans.

M. Minaker: Je ne suis pas avocat mais n'êtes-vous pas d'avis que la prestation au survivant fait partie de la succession? La personne était propriétaire d'un régime de pension de retraite d'une maison, etc., mais on dicte ici comment cet élément particulier de la succession doit être traité.

Mme Dulude: Pas vraiment. La prestation au survivant n'a jamais appartenu au participant décédé.

M. Minaker: Non, mais elle est transmise en héritage.

Mme Dulude: Elle n'est pas transmise en héritage car elle n'a jamais fait partie du patrimoine du défunt. En établissant les règles d'un régime de pension, nous précisons que les prestations ne peuvent être ni aliénées ni vendues. Cela s'applique à tous les participants. Mais on encourage tout particulièrement les veuves à accepter une prestation forfaitaire immédiate, même si elles risquent de le regretter beaucoup plus tard. Mais les pressions sont si fortes que dans le cas du Régime de pension du Canada, 97 p. 100 des femmes prennent cette somme forfaitaire, au lieu de partager le droit à pension, très souvent au détriment de leur situation financière à partir de l'âge de 65 ans.

[Text]

• 1035

Ms Dulude: Oh, the other point, sorry. On the assets, the lien on the assets of people on welfare, I am not sure on this, but it would seem to me that the inalienability of pension plans—and maybe we can ask some experts from the Department of Insurance here—that the clause making them inalienable would prevent this lien from applying to pension plans. The same thing could be maybe incorporated into the locked-in RRSPs in which the money could be put—that this could be prevented by law by including this in the legislation itself.

The Chairman: Thank you.

Ms Dulude: Did you want to add something?

Ms Hughes-Geoffrion: I was just going to say that if you do that, potentially what happens is that these people will have money when they get to the age of 65 and it might cost the federal government less money in the long run that way. But if you do not do that the provincial governments are definitely going to take it as income and they are going to have to spend it before they get . . . They wind up with much less than they had before.

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: Thank you, Mr. Chairman. I was interested in asking a question in connection with your opting-out concerns. You talked here about the Saskatchewan and Manitoba experiences. If you would, please, would you expand upon your submission when you say that most wives routinely give up their survivor benefits?

Ms Dulude: My Saskatchewan information comes from a conference I participated in at the University of Saskatoon a couple of years ago, where the pension superintendent of the province confirmed what somebody else had been saying to the effect that for most spouses the choice is made often before they reach their 50s. What happens is that neither the husband nor the wife wants to believe that the wife is going to survive for any length of time, in spite of all the demographic certainty of it. So they gamble that the husband is going to live long, and they lose in almost all cases, because those are the demographics. The wife is the one who loses, though, not the husband. This is what is happening.

An hon. member: He loses his life.

Ms Dulude: Unless there is a stronger provision and unless it is explained to the wife who is giving up her rights very carefully what the chances are that she will find herself with an inadequate pension, then what is happening is they will just continue to give it up without much consideration.

Certainly when the only consideration is done by the spouses together you are not getting an objective debate. At least if you have an independent consultation with a lawyer or accountant that is built in, the way . . . This is the same way with the Dower Act in the western provinces; it used to require independent legal advice before the wife could give up her rights. So there is a long tradition of requiring this kind of advice when you are giving up a big right and the consider-

[Translation]

Mme Dulude: Quant à l'autre question, c'est-à-dire leur privilège sur les biens des assistés sociaux, je m'y connais pas trop mais je pense que l'inaliénabilité des régimes de pension—et on peut peut-être consulter certains des experts du département des Assurances ici présents—ferait en sorte que ce droit de rétention ne s'applique pas aux régimes de pension. On pourrait aussi prévoir le même genre de disposition pour les comptes bloqués d'épargne-retraite auxquels l'argent serait versé. La loi pourrait donc comporter une mesure interdisant cette possibilité.

Le président: Merci.

Mme Dulude: Voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Hughes-Geoffrion: Si on agit de cette façon, il se peut que toutes ces personnes reçoivent de l'argent en atteignant l'âge de 65 ans et à la longue cela pourrait revenir moins cher au gouvernement fédéral. Sinon, les gouvernements provinciaux vont certainement prendre cet argent comme recettes et il sera dépensé avant . . . Ils vont se retrouver avec moins qu'avant.

Le président: Monsieur James.

M. James: Merci, monsieur le président. J'aimerais parler de vos appréhensions au sujet de cette possibilité de renonciation. Vous avez mentionné l'expérience en Saskatchewan et au Manitoba. Voudriez-vous nous dire un peu plus de cette situation où vous prétendez que la plupart des femmes renoncent à leur pension réversible?

Mme Dulude: Pour ce qui est de la Saskatchewan, je tiens cette information d'une conférence à laquelle j'ai participé à l'université de Saskatoon il y a quelques années. Le surintendant des pensions de la province a confirmé une affirmation faite par quelqu'un d'autre selon laquelle ce choix est fait par de nombreuses épouses avant d'atteindre 50 ans. Ni le mari ni la femme ne veulent croire que la femme va rester longtemps en vie après la mort du mari, malgré la certitude statistique à ce sujet. En pariant que le mari va vivre longtemps, ils finissent généralement par perdre car telle est la réalité démographique. Mais c'est la femme qui perd, pas le mari. Voilà ce qui se passe.

Une voix: Mais c'est lui qui meurt.

Mme Dulude: Si l'on ne renforce pas la disposition et qu'on explique pas très clairement aux femmes qui renoncent à leurs droits le risque qu'elles se retrouvent avec une pension insuffisante, elles vont tout simplement continuer à y renoncer sans trop y réfléchir.

Il est certain que quand c'est seulement les deux époux qui examinent la question, il n'y a pas de considération objective. Si on imposait au moins l'obligation de consulter un avocat ou un comptable . . . C'était l'ancienne procédure de la Loi sur le douaire dans les provinces de l'Ouest, qui exigeait une opinion juridique indépendante avant que la femme puisse renoncer à ses droits. L'obligation de consulter une autorité indépendante est donc une tradition bien établie quand il s'agit de renoncer à un droit important dont les conséquences ne sont pas forcées.

[Texte]

ations are technical and there is a risk of undue influence on the part of the spouse. So this is from Saskatchewan.

In Manitoba I was speaking about six months ago to the director of pensions for the province, and he was saying that the experience there was that it was not as overwhelming as in Saskatchewan but it was certainly over half who were giving up their rights there too—of the wives.

Mr. James: In Saskatchewan, statistically you say most . . .

Ms Dulude: Sorry, this is Manitoba.

Mr. James: Manitoba, so you . . .

Ms Dulude: In Saskatchewan I had been told that it was three-quarters or more. In Manitoba I was told that it was maybe 55% or 60% who were giving them up. It could also be that you are dealing with a younger group, because the law has been in force for less time in Manitoba.

Mr. James: Would this have any connection with marriage contracts?

• 1040

Ms Dulude: No, it is a separate waiver. I understand that whoever is administering the pension plan distributes this to the employees. They bring this home, and the spouses look at it together; and you can imagine the conversation, where they are saying, well, how long do you think you will survive me? And they say, oh, well, of course we will die together, so we do not need this; so give up your rights. I am sure this is what happens in most homes. You can imagine it.

Mr. Young: Just one last question to follow that up. We had actuaries or consultants here from British Columbia who argued that it was an educational process for women, and that in B.C. they had not absolutely no difficulty with women claiming their share of the pension credits, if I recall. I think I am quoting them fairly accurately.

Ms Dulude: This is a completely different issue, though, because you are talking about the division of property on divorce, where the wife has to have a lawyer, and then the lawyer tells her this is it. She has independent legal advice. The lawyer is telling her, you have a right to a share of the pension plan, under B.C. law; go after it. What we are saying is built in this kind of necessity for independent legal advice in this case as well, before a waiver can be validly given.

Mr. Young: What percentage of women in B.C. actually pursue that, to nail it down?

Ms Dulude: You mean the survivor's provision? It is not enforced in B.C. It is only enforced in Saskatchewan and Manitoba.

[Traduction]

ment bien comprises avec en plus la possibilité d'une influence induite de la part du conjoint. Voilà donc la situation en Saskatchewan.

Quant au Manitoba, je parlais il y environ six mois au directeur des pensions de la province, qui me disait que même si cela n'était pas aussi fréquent qu'en Saskatchewan, plus de la moitié des femmes renonçaient à leurs droits aussi.

M. James: Dans le cas des statistiques de la Saskatchewan, vous dites . . .

Mme Dulude: Excusez-moi, il s'agit du Manitoba.

M. James: Le Manitoba, donc vous . . .

Mme Dulude: On me dit qu'il y a les trois quarts ou plus des femmes de la Saskatchewan qui renoncent à leurs droits. Au Manitoba, on m'informe que c'était peut-être 55 ou 60 p. 100 des femmes. Il se peut qu'elles soient proportionnellement plus jeunes car la loi est en vigueur depuis moins longtemps au Manitoba.

M. James: Y aurait-il un lien avec les contrats de mariage?

Mme Dulude: Non, c'est une formule de renonciation différente. Je crois savoir que cette formule est remise par l'administrateur du régime de pensions aux employés. Ils la ramènent à la maison et le couple l'examine ensemble; et vous pouvez facilement imaginer leur conversation, l'un disant à l'autre: «combien de temps penses-tu me survivre»? Et ils répondent évidemment qu'ils mourront ensemble et qu'ils n'ont pas besoin de cela; ils renoncent donc à leur droit. Je suis sûr que c'est ce qui se produit chez la plupart des gens. C'est facile à imaginer.

M. Young: Une dernière question à ce sujet. Nous avons reçu des actuaires ou des experts conseils de Colombie-Britannique qui nous ont dit que tout ceci permettait de sensibiliser les femmes à ce problème et qu'en Colombie-Britannique ils n'avaient aucun mal à persuader les femmes de réclamer leur part des points de retraite de leurs maris, si je me souviens bien. Je crois que c'est ce qu'ils ont dit.

Mme Dulude: C'est une toute autre question cependant, car il s'agit ici du partage des biens lors du divorce; dans ce cas-ci, la femme doit retenir les services d'un avocat qui lui expose la situation. Elle peut alors profiter des conseils de son avocat. Il lui dit qu'elle a droit à sa part de la retraite de son mari en vertu de la Loi provinciale et lui conseille de la demander. Ce que nous vous demandons, c'est d'obliger les couples à passer devant un avocat avant de signer cette formule de renonciation.

M. Young: Quel pourcentage de femmes demandent leur part en Colombie-Britannique?

Mme Dulude: Vous voulez parler de la pension de réversion? Cette disposition n'est pas automatique en Colombie-Britannique; elle l'est uniquement en Saskatchewan et au Manitoba.

[Text]

Mr. Blenkarn: I was wondering if you had given any thought to whether a compulsory imposition of unisex tables was not a breach of the Charter of Rights.

Ms Dulude: It is a breach of the Charter of Rights not to have compulsory unisex tables, in my opinion.

Mr. Blenkarn: Then if you have a situation where you have a single man, his insurance is going to be different from that of a single woman, is it not?

Ms Dulude: You are picking the right example when you say a man and a woman, because it may be that woman is going to die much earlier than that man. We cannot tell on an individual basis.

Mr. Blenkarn: Are you not really saying that the premium the man would have to pay is higher because of the unisex table? He can go to another jurisdiction and buy his insurance somewhere else. So he is being discriminated against.

Ms Dulude: It is not discrimination. The discrimination is when there is a distinction between the premiums that are based on...

Mr. Blenkarn: The premiums are determined by the actuarial risk.

Ms Dulude: Well, this is the discussion. Is actuarial risk an objective determination? In this case it is not, because if you look at one level... You are saying, why has sex been chosen as a trait that actuarial risk was going to be determined separately on? Why not other qualities?

Mr. Blenkarn: Can I get off the sex question and get into the question of driving experience...

The Chairman: Just a moment, Mr. Blenkarn. Would you let the witness finish her answer?

Mr. Blenkarn:—where the matter is raised again?

Ms Dulude: For example, we know that people of different ethnic groups have different mortality rates, and we do not allow this kind of distinction in setting rates for annuities and other insurance plans. Even more to the point, we know that people with low incomes live less long, and they should be getting lower rates in pensions. But no insurance company has ever given them the credit for that.

There are a lot of different groups—certainly smokers, people who have had heart attacks—all kinds of groups, that could be isolated. To choose one of them, sex, and make it different from the others and charge more in the case of women simply reflected the fact that women at this stage in political life in Canada, just as blacks were earlier in the United States, did not have any power to present their case. So this is one reason why we would reject the validity of ever having made distinctions on the basis of sex.

• 1045

On the other aspect of it, getting back to your argument about whether there would be a case under the Charter, I would remind you of the United States Supreme Court decision on this particular subject of different pension benefits

[Translation]

M. Blenkarn: Ne pensez-vous pas que le fait d'imposer le recours au tableau unisexe enfreint la Charte des droits?

Mme Dulude: À mon avis, ce serait enfreindre la Charte des droits que de ne pas recourir obligatoirement au tableau unisexe.

M. Blenkarn: Dans ce cas, si un homme est célibataire, son assurance va être différente de celle d'une femme célibataire, n'est-ce pas?

Mme Dulude: Vous avez choisi le bon exemple lorsque vous avez parlé d'un homme et d'une femme, car il se peut très bien que telle femme mourra bien avant tel homme. On ne peut pas prédire l'espérance de vie des gens.

M. Blenkarn: N'êtes-vous pas en train de dire que la prime que devra verser l'homme sera plus élevée si l'on a recours à ces tableaux unisexes? Il peut aller dans une autre province et acheter sa police d'assurance ailleurs. Il est donc pénalisé.

Mme Dulude: Il ne s'agit pas de discrimination. Il y a discrimination lorsqu'on établit une distinction entre primes fondée sur...

M. Blenkarn: Le montant de ces primes est fonction des risques actuariels.

Mme Dulude: Eh bien, justement. Est-ce objectif? Dans ce cas, cela ne l'est pas, car si vous regardez... Pourquoi les actuaires déterminent-ils les risques en fonction du sexe auquel vous appartenez? Voilà ce que vous me dites. Pourquoi ne pas choisir d'autres traits?

M. Blenkarn: Puis-je laisser de côté cette question de sexe et passer à l'assurance-automobile...

Le président: Un instant, monsieur Blenkarn. Veuillez laisser au témoin le temps de répondre.

M. Blenkarn:... où ce problème revient une fois de plus?

Mme Dulude: Par exemple, nous savons que les taux de mortalité varient selon les groupes ethniques mais les experts n'en tiennent pas compte lors de l'achat de rentes ou d'autres polices d'assurance. Et qui plus est, nous savons que les gens à faible revenu vivent moins longtemps et ils devraient donc obtenir des tarifs moins élevés. Mais aucune compagnie d'assurance n'en a jamais tenu compte.

On pourrait isoler des tas de groupes, les fumeurs, ceux qui ont eu des crises cardiaques, par exemple. Mais isoler tout un groupe en raison de son sexe et demander aux femmes de payer plus signifiait uniquement que les femmes, à ce stade-là de la vie politique au Canada, tout comme les Noirs américains au siècle dernier, n'avaient pas suffisamment de poids politique pour présenter leurs arguments. C'est la raison pour laquelle nous devrions rejeter toute distinction établie en fonction du sexe et surtout ne pas essayer de la justifier.

D'un autre côté, pour en revenir à l'argument que vous avez avancé à propos de la Charte des droits, je vous rappellerai la décision prise par la Cour suprême américaine au sujet des prestations de retraite différentes accordées aux hommes et

[Texte]

for men and women. They said it was discriminatory to either charge more to women or give them lower benefits, because it is classic discrimination, which is to attribute to an individual a characteristic that is not necessarily true of that individual but true of the group. It is like saying, we will not accept a woman as a policeman because policemen have to be 5 feet 10 inches, and the average woman is 5 feet 4 inches. And so if a woman who is 5 feet 10 inches applies, she will be rejected because she is a woman. This is doing the same thing, where you are saying—

Mr. Blenkarn: You are missing my point entirely, unfortunately, and that is why I tried to interfere a minute ago.

Mr. Chairman, the real issue is a question of how the courts are going to interpret this. You will recall that there is a case now in the courts of Ontario, and probably going to the Supreme Court, with respect to automobile insurance, where young people are charged a higher premium, because they are under 25, than people over 25. Of course, the insurance companies claim that is a question related to risk. The young persons objecting to the premium are saying that they should be treated equally with other people, which is your argument, very concisely put.

I understand both arguments. I am just trying to say: Is there not a concern that perhaps this compulsory unisex table does put us in trouble with the charter? And do you think the bill ought to specifically exempt the provisions of equality demanded in the charter, in the bill?

Ms Dulude: No, I do not think you should have.

Mr. Blenkarn: If you are prepared to take the risk then.

Ms Dulude: I am not sure what your argument is. Let me make the point in relation to those automobile insurance cases. As I recall, they were saying that age or marital status are not proper criteria, that . . .

Mr. Blenkarn: That was a claim by the persons trying to set aside the . . . system.

Ms Dulude: We agree with this.

Mr. Blenkarn: Okay.

Ms Dulude: It is the same thing as having different rates on the basis of sex to have different rates on the basis of age and marital status. We agree with the argument that these are used as proxies for more specific criteria that should be identified, such as in the case of automobile insurance the length of time people have driven, the number of accidents they have had, that sort of thing. These are more closely related to the risk than age and marital status. And in the case of sex you might look behind the sex factor; and in fact the studies we see nowadays on mortality and longevity of men and women show that more than half of the difference is due to women smoking less.

So if you had a criterion that was actually smoking, that would be a legitimate one, because you would be looking at a

[Traduction]

aux femmes. La Cour suprême a jugé qu'il était discriminatoire de demander aux femmes de payer plus ou de leur donner des prestations moins élevées, car il s'agissait d'un cas de discrimination classique, consistant à attribuer à une personne une caractéristique qui ne vaut pas nécessairement pour cette personne mais pour l'ensemble du groupe. On pourrait tout aussi bien dire qu'une femme ne peut pas devenir policier car les policiers doivent mesurer 1 mètre 70 et que les femmes en moyenne ne mesurent que 1 mètre 60. Ainsi, si une femme mesurant 1 mètre 70 présente sa candidature, elle sera automatiquement rejetée parce qu'elle est une femme. C'est exactement la même chose lorsque vous me dites . . .

M. Blenkarn: Vous ne comprenez absolument pas ce que je vous dis, malheureusement, et c'est la raison pour laquelle j'ai essayé de vous interrompre il y a quelques instants.

Monsieur le président, tout dépend de l'interprétation qu'en donneront les tribunaux. Vous savez sans doute qu'un procès est en cours d'instruction en Ontario, et la Cour suprême en sera vraisemblablement saisie, à propos de l'assurance-automobile; les jeunes de moins de 25 ans sont obligés de payer une prime plus élevée que ceux de plus de 25 ans. Évidemment, les compagnies d'assurance prétendent que ces primes sont fonction des risques. Mais ceux qui s'opposent à ces primes plus élevées disent qu'ils devraient être traités de la même façon que les autres et c'est précisément ce que vous avez dit.

Je comprends ces deux arguments. Et j'essaie simplement de savoir si vous ne pensez pas que le recours obligatoire à ces tableaux unisexes n'enfreindra pas la Charte des droits? Et pensez-vous que le projet de loi devrait déroger aux clauses d'égalité de la Charte?

Mme Dulude: Non, je ne le pense pas.

M. Blenkarn: Vous êtes donc disposé à courir ce risque?

Mme Dulude: Je ne vois pas très bien où vous voulez en venir. Permettez-moi de reprendre cette question d'assurance-automobile. Si je ne m'abuse, ils disaient que l'âge ou la situation de famille ne sont pas des critères valables, que . . .

M. Blenkarn: C'est ce que prétendent ceux qui essaient de se débarrasser de ce système.

Mme Dulude: Nous sommes d'accord.

M. Blenkarn: Bien.

M. Dulude: On ne peut pas plus imposer des primes plus élevées en fonction du sexe qu'imposer des primes plus élevées en fonction de l'âge ou de la situation de famille. Nous sommes d'accord avec ceux qui disent que ce ne sont que des excuses, qu'il faudrait retenir des critères plus appropriés, comme, pour le cas de l'assurance automobile, le nombre d'années de conduite, le nombre d'accidents et ainsi de suite. Ces critères sont plus liés aux risques courus que l'âge ou la situation de famille. Et pour ce qui est de la discrimination sexuelle, il faudrait peut-être voir un peu plus loin que le bout de son nez; toutes les études montrent que si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, c'est parce que la moitié d'entre elles fument moins.

Ainsi, s'il fallait retenir un critère, celui du tabac serait parfaitement légitime car ce critère correspondrait alors à un

[Text]

characteristic of the person and not a characteristic of the group. Is this clear? I hope it is.

Mr. Blenkarn: I understand your argument. I just wanted to point out the insurance attitude with respect to related risks and the legal problem.

The Chairman: Thank you, Mr. Blenkarn. Mr. James.

Mr. James: Thank you, Mr. Chairman.

I was going to ask another question in connection with the opting out, or to discuss a little more at length the business of where you are suggesting that the member's spouse be required to obtain independent legal advice. Is this not fraught with a lot of . . . when we start telling people that they must have legal advice? You must have an engineer, or you must have a . . . What happened to rights? I thought you were fighting for rights. Suddenly we are telling people "Thou must".

Ms Dulude: It is a tradition in common law in the western provinces to have this occur in the case of dower rights. The assumption is that there is in these cases possible undue influence by the other spouse and also that it is a technical matter that . . .

• 1050

Mr. James: You told me that before. Do you agree with that? Would you agree if someone said the spouse must check with her husband?

Ms Dulude: I would not say, as they used to in the case of dower, that only the wives should be getting this advice. I think it should be a unisex thing.

Mr. James: The spouse.

Ms Dulude: The spouse, yes. We are saying these matters are so complicated and technical that everybody needs special advice in these cases. It is a protectionist measure, yes, but the experience tells us that people overwhelmingly act against their own interests in these cases, so some protection is needed.

Mr. James: People make mistakes every day.

Ms Dulude: The whole pension field is protectionist. We force people to participate in pension plans. All of it could be called intrusion into people's affairs to see that they act in their own best interests.

Mr. James: Intrusion into people's rights, I think, but . . .

Ms Dulude: To have pension plans in the first place could be called that.

Mr. James: I agree.

The Chairman: if there are no further questions, I would like to take this opportunity to thank the witnesses for appearing before us. I would like to make the observation that during this past weekend I spent all Sunday morning at a women's conference in Nelson, B.C., in my constituency. I was the sole

[Translation]

trait caractéristique de la personne en question et non pas du groupe tout entier. Est-ce clair? J'espère que oui.

M. Blenkarn: Je comprends ce que vous dites. Je voulais simplement vous parler de l'attitude des compagnies d'assurance à propos des risques courus et du problème juridique que cela posait.

Le président: Merci, monsieur Blenkarn. Monsieur James.

M. James: Merci, monsieur le président.

J'allais vous poser une autre question à propos de la désaffiliation du régime ou discuter, en un peu plus de détail, des services d'un avocat que devrait retenir le conjoint d'un adhérent. N'est-ce pas aller un peu loin que de dire aux gens qu'ils doivent faire ceci ou cela? Et les droits individuels? Je croyais que vous vous battiez pour ces droits. Tout d'un coup, nous imposons des tas d'obligations aux gens.

Mme Dulude: Dans les provinces de l'Ouest, la «common law» veut que cela s'applique aux douaires. Il se peut que le conjoint exerce une influence induite sur l'autre et c'est également pour des raisons . . .

M. James: Vous me l'avez déjà dit, mais êtes-vous d'accord là-dessus? Seriez-vous d'accord si quelqu'un disait que la femme doit en parler à son mari?

Mme Dulude: Je ne dirais pas, comme c'était le cas pour les douaires, que seules les femmes devraient retenir les services d'un avocat. Je crois que cela devrait se faire sans distinction de sexe.

M. James: Le conjoint.

Mme Dulude: Oui. Ces questions sont si complexes et techniques que tout le monde a besoin d'obtenir un avis informé à ce sujet. C'est une mesure de protection, c'est certain, mais l'expérience nous a appris que la majorité des gens, dans ce cas-là, agissent à l'encontre de leurs propres intérêts; il faut donc les protéger.

M. James: Les gens se trompent tous les jours.

Mme Dulude: Toute cette question de pension n'est qu'une énorme mesure de protection. Nous obligeons les gens à adhérer à des régimes de pension. On pourrait parfaitement bien parler d'ingérence dans les affaires d'autrui et ce, pour qu'ils agissent de leur propre intérêt.

M. James: Oui, c'est cela, je crois, mais . . .

Mme Dulude: Imposer des régimes de pension en est une aussi.

M. James: Absolument.

Le président: Si vous n'avez aucune autre question à poser, j'aimerais remercier les témoins d'être venus aujourd'hui. Je voudrais vous signaler que ce week-end, j'ai assisté, tout le dimanche matin, à une conférence de femmes qui se tenait dans ma circonscription, à Nelson en Colombie-Britannique.

[Texte]

male, and I was there as an observer. That group, which was a very informative group, would be well served next year when they have a similar conference to have you on their agenda. Thank you very much.

Our next group is not here yet, so we will have a short pause until they arrive.

• 1055

• 1100

The Chairman: We are here to listen to the testimony and submission of members of the firm of Towers, Perrin, Forster & Crosby, Ltd., Mr. Serge Poiré and Mr. Shiraz Bharmal.

Mr. Shiraz Bharmal (Towers, Perrin, Forster & Crosby, Ltd.): Good morning. We are representing Towers, Perrin, Forster & Crosby, an international consulting organization. We provide services in actuarial human resource and general management services, and we are the second largest benefit-consulting organization in Canada. We have provided assistance to many clients in both the private and public sectors since 1938. There are offices in Montreal, Toronto, Calgary and Vancouver. We have provided further information about our firm in the blue booklets given to you.

We are very pleased to be here today to make this submission regarding Bill C-90. We thought, in order for you to get a proper perspective of our discussion and our views, there is need to examine the basic issues. We have structured our presentation today in three areas. First, we shall talk about basic issues. Then, Serge Poiré will be highlighting some general issues of more topical importance, and then we have some specific comments about the wording of Bill C-90 in the final part.

In terms of the basic issues, it is important to bear in mind that private pension plans in Canada are voluntary undertakings by employers, and also negotiated from time to time between employers and the unions. By far, the majority of pension plan members in the private sector belong to plans known as the defined-benefit type, which quite often but not always require employees to contribute toward the cost of these plans.

• 1105

In sponsoring a defined benefit plan, the plan sponsor's primary objective is to provide replacement of income for retiring employees. This replacement is based on a certain level and within certain cost parameters that are congruent with his objectives or its objectives and the employee's objectives.

Now, this undertaking usually means that the employer or the plan sponsor is going to take quite a large risk, since he is responsible to make up all the costs of the plan in excess of the employee contributions. The plan sponsor assumes the risk not only of the investment returns but also the levels of benefits at

[Traduction]

J'y étais le seul homme et j'y assistais en observateur. Ce groupe, fort instructif d'ailleurs, ne pourrait que profiter de votre présence l'année prochaine lorsqu'elles tiendront leur prochaine conférence. Je vous remercie infiniment.

Nos autres témoins ne sont pas encore arrivés et nous allons donc nous arrêter quelques instants.

Le président: Nous accueillons maintenant M. Serge Poiré et M. Shiraz Bharmal, représentants du cabinet d'actuaire *Towers, Perrin, Forster & Crosby Ltd.*

M. Shiraz Bharmal (Towers, Perrin, Forster & Crosby Ltd.): Bonjour. Nous représentons la firme *Towers, Perrin, Forster & Crosby*, cabinet d'experts-conseils international. Notre cabinet offre des services actuariels dans le domaine des ressources humaines ainsi que des services de gestion; nous sommes le deuxième cabinet de conseils actuariels au Canada. Nous avons offert notre aide à de nombreux clients et du secteur privé et du secteur public depuis 1938. Nous avons des bureaux à Montréal, Toronto, Calgary et Vancouver. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur notre cabinet dans les cahiers bleus que nous vous avons remis.

Nous sommes très contents de pouvoir présenter aujourd'hui notre point de vue sur le Bill C-90. Pour que vous puissiez avoir une idée claire du point de vue que nous exprimerons, nous avons pensé qu'il était nécessaire d'examiner le fond de la question. Nous avons divisé notre présentation en trois catégories. Nous parlerons en premier lieu de la question de fond. Ensuite, mon collègue, Serge Poiré vous présentera les faits saillants de certaines questions plus importantes et enfin nous commenterons la formulation de certaines dispositions du Bill C-90.

Pour ce qui est de la question de fond, il est important de se rappeler que les régimes de pension privés sont offerts bénévolement par les employeurs au Canada et qu'ils font l'objet de négociations entre employeurs et syndicats. La grosse majorité des régimes de pension privés sont des régimes à prestations déterminées qui obligent le plus souvent, mais pas toujours, les employés à verser des cotisations.

Lorsqu'il s'agit d'organiser un régime de retraite à prestations déterminées, il faut retenir comme objectif principal d'offrir aux employés qui prennent leur retraite un revenu de remplacement. Ce remplacement se fonde sur un certain pourcentage et se fait selon certains paramètres de coûts qui sont conformes aux objectifs de l'employé et de l'employeur.

Cet engagement signifie habituellement que l'employeur ou l'organisateur du régime court un risque important, étant donné qu'il doit suppléer à l'éventuel déficit des cotisations; de plus, il assume ce risque non seulement pour le rendement de l'investissement mais également pour le montant des presta-

[Text]

retirement, because in a large number cases these are based on compensation levels at the time of the retirement. The sponsor also assumes the risk for the incidence of retirement, because some employees tend to retire earlier than the normal retirement age.

Quite often these plans also have ancillary benefits that provide benefits at death or disability or at termination of employment prior to retirement. Also, additional pensions are provided after retirement, depending upon the level of benefits at the time of retirement and the changes in the cost of living.

So if you will reflect on that, you will see that the primary driving force under a defined benefit plan is on protection of income within certain cost parameters and the risk lies with the sponsor. A defined benefit plan therefore must not be viewed as deferred wages or compensation. The element related to the compensation in that plan is the value of the protection received and not the amount of the plan sponsor's contributions.

The other type of plan that is prevalent is the money purchase plan. But that one has not been very popular in the past because typically, under a money purchase plan, the risk, for investment returns, the benefit levels, as well as the annuity rates at the point of retirement, lies with the employees. Also the design of the money purchase plan does not readily lend itself to providing benefits at death and disability or early retirement to the level desired. By definition, the money purchase plan provides only a benefit that is provided by the accumulated capital. Therefore, there is no satisfactory method of cost retirement updates.

The other point to remember under a money purchase plan is that the risk is past to the employees. The investment of the funds tends to be more cautious, more conservative, because of the lower capacity of the employee to bear the risk versus the capacity of a typical plan sponsor to bear the risk. Therefore, a massive shift of pension plans to a money purchase type of plan would have a very significant impact on capital markets, and especially on equity markets.

Since most of the pension plans were established by plan sponsors in Canada within a given benefit and cost constraints or parameters, any retroactive legislation or legislative changes would alter the nature of those contracts that the plan sponsors entered into and there would be no remedy against such a unilateral action.

For example, any compulsory inflation protection, based on a single system, like the one that is mooted in Bill C-90—75% of CPI, minus 1%—would result in very high costs for the plan sponsors. It would also result in uneven protection for employees. The plans that are more generous would end up facing larger cost increases, compared to the plans that are not so generous. And the employers who did not sponsor any plans would not have any costs at all. We therefore firmly believe any provisions of the legislation should not be retroactive.

[Translation]

tions à la retraite, car dans un grand nombre de cas celui-ci se fonde sur le salaire au moment de la retraite. Il prend également le risque du moment de la retraite, car certains employés prennent une retraite anticipée.

Très souvent, ces régimes comprennent également des avantages complémentaires qui prévoient des prestations en cas de mort ou d'invalidité ou s'il y a cessation d'emploi avant la retraite. De plus, des pensions additionnelles sont prévues après la retraite en fonction du montant des prestations versées au moment de la retraite et des changements dans le coût de la vie.

Si on veut bien réfléchir à la question, on verra qu'on met surtout l'accent dans un régime de retraite à prestations déterminées sur la protection du revenu, selon certains paramètres de coûts et selon le risque que court l'organisateur du régime. Par conséquent, un régime de retraite à prestations déterminées ne doit pas être vu comme étant un salaire différé ou une rémunération. L'élément de rémunération dans ce genre de régime correspond à la valeur de la protection reçue et non pas au montant des cotisations de l'auteur du régime.

Il y a un autre régime qu'on rencontre fréquemment, il s'agit du régime de souscription au comptant. Toutefois, ce régime n'a pas été très populaire par le passé car en vertu de ce régime l'employé assume le risque du rendement des placements, du montant des prestations, et du taux des rentes au moment de la retraite. De plus, la conception de ce régime de souscription au comptant ne se prête pas facilement à l'offre de prestations au niveau souhaité au moment de la mort, de l'invalidité ou de la retraite anticipée. Par définition, ce régime de souscription au comptant n'offre qu'une prestation fondée sur le capital accumulé. Par conséquent, il n'y a pas de méthode satisfaisante d'améliorer les taux au moment de la retraite.

Il faut également se souvenir qu'en vertu d'un régime de souscription au comptant les risques sont transmis aux employés. On tend à investir les fonds de façon plus prudente, plus conservatrice, étant donné que l'employé est moins apte à assumer le risque que ne le serait l'organisateur typique d'un régime. Ainsi, si les régimes de pension adoptaient massivement la formule de la souscription au comptant, les marchés financiers, et surtout les marchés d'actions, en seraient très touchés.

Étant donné que la plupart des régimes de retraite organisés au Canada l'ont été selon des contraintes ou paramètres de rentabilité précis, toute loi rétroactive ou changement rétroactif modifierait la nature des contrats qu'ont signés les répondants, et il n'y aurait aucun recours contre une action unilatérale de ce genre.

Ainsi, par exemple, toute protection obligatoire contre l'inflation, fondée sur un système simple, comme celui qui est proposé dans le projet de loi C-90—75 p. 100 de l'IPC, moins 1 p. 100—imposerait en des coûts très élevés aux répondants. Et elle aurait également pour résultat de protéger les employés de façon inégale. Les régimes les plus généreux auraient à faire face à des augmentations de coût plus importantes, comparativement aux régimes qui le sont moins. Les employeurs qui n'auraient pas organisé de régime n'auraient à absorber aucun

[Texte]

It is espoused by practically all governments in Canada that they want to nurture an atmosphere conducive to the growth and expansion of private pension plans. Therefore we believe it is extremely important that the pension standards legislation established be at a minimum level. It should be very simple to administer and be uniform across the nation.

Just to summarize all the basic points I made, any legislation should take account of the voluntary nature of the pension plans. It should take account of the fact that most defined benefit plans, which are by far the large majority of the plans, are income protection in nature and that the risk is assumed by the plan sponsor. The law should therefore not be based on a different wage concept for those plans. The law should not be retroactive. The law should be simple to administer, it should establish only minimum standards and it should maintain uniformity across Canada.

Serge will now highlight some of the specific items that are more topical right now.

Mr. Serge Poiré (Towers, Perrin, Forster & Crosby): Thank you. I will try to give you the essence of four major points we have in our brief. I will not necessarily follow all the nice words, which you will appreciate very much when you read our submission, but I will try to go to the essence and issues and to give you our conclusions.

There are basically four of these topics. The first one is on the question of surplus, ownership and withdrawal of surplus of pension plans. The second one is on the pre-retirement death benefit area. The third one is on the minimum employer cost. And the fourth one is on pension plans covering benefits over and above what is permitted for tax sheltering of funding contributions.

With the ownership and withdrawal of surplus, there are really three basic issues and principles. The first one is related to the risk. Who takes the financial risk in a defined benefit plan? It is the plan's sponsor. For us, the link between authority and responsibility is very important. The sponsor takes the financial risk of the contribution and should therefore have the authority pertaining to these funds.

The second principle is the funding of the pension plan. Employers who can have access to the surplus obviously tend to fund their plan with some type of margin built in. Whether they are very big or not is driven by the funding policy. Nevertheless, the fact of having access to it means that the employer can make the funding basis a little bit more prudent. Obviously, if the surplus recapture would not be permitted, it would be counter-productive, because it would tend toward a leaner type of funding.

The third point we want to make is the linkage many people make between indexation of pensions and the existence or not of a surplus. There is no link whatsoever between the two. Plan sponsors have made ad hoc adjustments to their plan benefits, based on the concept of replacing income and adjusting the

[Traduction]

coût. Nous croyons donc sincèrement que les dispositions du projet de loi ne devraient pas être rétroactives.

• 1110

Dans l'ensemble, tous les gouvernements du Canada souhaitent favoriser la croissance et l'expansion des régimes de pension privés. Nous estimons donc que la loi concernant les pensions doit instituer des normes minimales. La loi devrait être très simple à gérer et être la même partout au pays.

Permettez-moi de résumer les principes fondamentaux que j'ai énoncés: la loi doit tenir compte de la nature volontaire des régimes de pension. Elle doit en outre tenir compte du fait que la plupart des régimes à prestation déterminée, c'est-à-dire la vaste majorité des régimes, sont de nature à protéger le revenu et que le risque est assumé par le répondant. En conséquence, la loi ne doit pas reposer sur un cadre salarial différent pour ces régimes. La loi ne doit pas être rétroactive. Elle doit être simple à gérer, établir des normes minimales et s'appliquer uniformément dans tout le pays.

Serge va maintenant vous parler de questions plus spécifiques.

M. Serge Poiré (Towers, Perrin, Forster & Crosby): Merci. Je vais tenter de vous expliquer les quatre points principaux de notre mémoire. Je ne suivrai pas nécessairement le texte, dont vous pourrez apprécier la teneur en le lisant vous-mêmes; je vous en exposerai l'essentiel et vous ferai part de nos conclusions.

Nous abordons quatre grandes questions. La première: les surplus; à qui ils appartiennent et qui peut les retirer. La deuxième: les prestations de décès avant la retraite. La troisième: le coût minimal pour l'employeur. Et la quatrième: les régimes de pensions comprenant des prestations au-delà des limites permises de cotisation aux fins des abris fiscaux.

Au chapitre de la propriété et du retrait des surplus, il y a trois grands principes et points fondamentaux. Le premier concerne le risque. Qui prend les risques financiers dans un régime à prestations déterminées? C'est le répondant. Pour nous, le lien entre l'autorité et la responsabilité est très important. Le répondant prend les risques financiers et devrait, en conséquence, pouvoir disposer des fonds à sa guise.

Le deuxième principe a trait au financement du régime de pensions. Les employeurs qui ont accès au surplus ont évidemment tendance à financer leur régime en se réservant une certaine marge de manoeuvre. La politique de financement est donc un facteur déterminant. Le fait d'avoir accès au surplus permet à l'employeur de recourir à des modalités de financement un peu plus prudentes. L'interdiction de retirer les surplus nuit évidemment, puisque cela a tendance à réduire le financement.

Le troisième point porte sur le rapport que font de nombreuses personnes entre l'indexation des pensions et l'existence ou non d'un surplus. Il n'y a absolument aucun rapport entre les deux. Les répondants d'un régime rajustent les prestations en fonction du principe de remplacement du revenu. Certaines

[Text]

benefit for the benefit itself. In some years, as in 1981, when returns in pension funds in the country were very close to 0%, many employers made adjustments to the benefits, irrespective of the fact that even in this year there could have been a big loss because of the inflation and the return on the funds. So the linkage of surplus with adjustments of pension is an arbitrary and artificial link that does not exist in reality.

Based on these three considerations, we firmly believe there is obviously no need to change the current legislation to permit these refunds, if the plan document permits it. The plan document is the driving force between the promise made by the employer and the carrying on of the pension plan.

• 1115

If it were believed something had to be done—we surely do not believe it, but if it was felt that it would be done—the principle of no retroactivity should be built in. The consequence of dealing with pension plans as deferred wages, which would call for the surplus they are returning to employees or keeping in the fund, would mean that if there are deficits, then reduction of benefits should be permitted in order to compensate for it. What you apply under surplus should be also applied under deficit. It is always very nice to think surpluses are always there, and if there are deficits the employer pays, but if there are surpluses they are distributed. The symmetry would have to be applied.

The second point—on the pre-retirement death benefits... Obviously, pension plans are put together to provide benefits at retirement, and forcing pension plans to pay benefits on death before retirement is a little bit counter-productive of the nature of the plan itself, particularly since linking a pre-retirement death benefit to the accrued pension is not necessarily adequate. The need for death benefits is often higher at the younger ages, when the benefit under the pension is too low. That is why most employers have set up group life insurance programs along with their retirement programs to provide pre-retirement death benefits. It is more adequate and more tax-effective as well.

Forcing death benefits to be paid out of the pension plan would only mean that most of the employers in the country would have to go through the process of changing both their pension plans and their group insurance contracts to co-ordinate on the other side. It would probably end up with the same thing at the end, but it would force a major effort of time and money for something that does not make sense in the first place.

We would obviously say that either there is no minimum pre-retirement death benefit forced into legislation, or, if you want to do it, at least give the employers who have group life insurance the chance to certify what they have, and give them the choice of leaving it this way rather than forcing it into the pension plan as the first payer.

The third point concerns the 50% minimum employer cost. We do not have much to say about it, except that it is contrary to the nature of pension plans. Having been educated in a

[Translation]

années, comme en 1981 lorsque le rendement des fonds de pension au pays était presque nul, de nombreux employeurs ont rajusté les prestations, indépendamment des lourdes pertes qu'ils auraient enregistrées cette année-là à cause de l'inflation et du faible rendement des fonds de pension. Le rapport entre les surplus et l'indexation des pensions est donc arbitraire et artificiel; il n'existe pas vraiment.

A la lumière de ces trois considérations, nous croyons fermement qu'il n'y a pas lieu de modifier la loi pour autoriser ces remboursements si le régime de pensions le permet. La concordance entre l'engagement pris par l'employeur et l'application du régime de pensions repose là-dessus.

S'il faut absolument faire quelque chose—bien que nous n'y croyons pas—il ne faut pas que ce soit rétroactif. Si l'on considère les régimes de pensions comme des salaires différés, ce qui implique le versement des surplus aux employés ou le maintien des surplus dans le fonds, cela veut dire qu'en cas de déficit, il devrait être permis de réduire les prestations afin de compenser les pertes. Les mesures applicables en cas de surplus devraient également s'appliquer en cas de déficit. C'est toujours rassurant de savoir qu'il y a toujours des surplus et que les déficits sont accordés par l'employeur alors que les surplus sont distribués. Cela doit marcher dans les deux sens.

Le deuxième point: les prestations de décès avant la retraite. Les régimes de pensions sont évidemment établis en vue d'assurer le versement de prestations à la retraite. Le fait de les obliger de verser des prestations de décès avant la retraite va quelque peu à l'encontre de la nature même du régime de pensions étant donné particulièrement qu'il n'est pas tout à fait juste de lier les prestations de décès avant la retraite aux fonds de pension accumulés. Les prestations de décès sont souvent plus utiles pour les employés plus jeunes dont les prestations de pension sont trop faibles. C'est pourquoi la plupart des employeurs ont intégré à leur programme de retraite des programmes d'assurance-vie collective prévoyant des prestations de décès avant la retraite. C'est plus opportun et plus efficace sur le plan des impôts.

L'intégration des prestations de décès aux régimes de pensions forcera la plupart des employeurs du pays à remanier en conséquence leur régime de pensions et leur régime d'assurance collective. Au bout du compte, le résultat sera probablement le même, sauf qu'on aura exigé inutilement des employeurs un gros effort, beaucoup de temps et d'argent.

Nous avons donc le choix: ne pas prévoir dans la loi de prestations minimales de décès avant la retraite, ou au moins donner aux employeurs qui ont un programme d'assurance-vie collective la chance de certifier ce qu'ils ont et leur donner la possibilité de garder leur système plutôt que de l'intégrer au régime de pensions.

Le troisième point porte sur la participation minimale de 50 p. 100 de l'employeur. Nous n'avons pas grand-chose à dire à ce sujet, sauf que c'est contraire à la nature même des régimes

[Texte]

polite environment, that is all I can say about it. It is being driven with money-purchase ideas behind it, obviously, and it has nothing to do with the accrual of benefits during that period.

Obviously, getting rid of it would be a great step forward. On the other hand, it might not be politically saleable, and if it is not, then the original ideas of the prior federal committees looking at pension plans—applying that minimum only at retirement—would not be more intelligent, but at least it would be less distressful, considering the nature of private pension plans in this country.

Finally, pension plans providing benefits over and above the Revenue Canada maximum: We believe the definition of pension plans should specifically exclude those plans which will be providing benefits over and above the Revenue Canada maximum. Obviously there is no tax-sheltering of the amounts funded for that, so there is no need to impose all sorts of constraints on these types of benefits. We would obviously recommend that in the definition of pension plan, it is specifically excluded from the application of the legislation.

Now I will pass it back to Shiraz for other considerations of Bill C-90.

Mr. Bharmal: Most of the specific comments we have are set up in the material we have provided to you. What I will be doing today is highlighting some of the more important ones, since I assume our submission will be on the record with you. The first important item is the definition of what is known as pension benefit credit. It is in subclause 2.(1) and relates to the value of the earned benefits.

• 1120

We believe this value should reflect the specific circumstances of the plan and its members; therefore it should be based on factors that are adopted by the sponsor and which are in accordance with sound actuarial principles. It should not be done on an arbitrary, prescribed basis as seems to be intended by the definition.

In the definition of pension plan, I would just reiterate Serge's point of view; if there are any top-up or supplementary types of pension plans that provide benefits beyond the maximum tax shelter of pensions, they should be specifically exempted from the standards.

The third thing I would suggest is that the definition of pension age should be defined as the normal retirement age set out in the plan document rather than the earliest unreduced age. If it is desired that there be a minimum limitation on the definition of normal retirement age, then I think we could pursue the revised proposals for the Ontario Pension Benefits Act by putting in a ceiling of age 65.

If we do not, we will end up with some plans which have to provide early retirement in the forties where there are early retirement provisions or provisions for just under early

[Traduction]

de pensions. Étant une personne de tact je n'en dirai pas davantage. L'idée vient du principe de cotisations fixées d'avance; et cela n'a évidemment rien à voir avec l'augmentation des prestations.

L'élimination de ce coût minimal constituerait évidemment un grand pas en avant. D'un autre côté, ce n'est peut-être pas politiquement rentable, et dans ce cas, l'idée des précédents comités fédéraux qui se sont penchés sur les régimes de pensions, d'appliquer le minimum seulement au moment de la retraite, n'aurait pas tellement plus de sens, mais elle aurait au moins le mérite d'être moins gênante, eu égard à la nature des régimes de pensions privés au pays.

Dernièrement, les régimes de pensions prévoyant des prestations au-delà du maximum prescrit par Revenu Canada: nous estimons que la définition des régimes de pensions devrait exclure spécifiquement les régimes prévoyant des prestations supérieures au maximum établi par Revenu Canada. Étant donné qu'il n'y a pas d'allègements fiscaux pour les montants excédentaires, il n'y a pas lieu d'imposer toutes sortes de contraintes sur ces prestations. En conséquence, nous recommanderions que la définition des régimes de pensions exclue spécifiquement cela de l'application de la loi.

Je vais maintenant céder la parole à Shiraz qui abordera d'autres questions relatives au projet de loi C-90.

M. Bharmal: La plupart des questions que nous soulèverons aujourd'hui sont abordées dans les documents que vous avez reçus. Je m'attarderai donc aux questions les plus importantes, puisque notre mémoire sera vraisemblablement consigné au compte rendu. Le premier point important est la définition de ce qu'on appelle le droit à pension. C'est au paragraphe 2.(1) et c'est quelque chose qui a à voir avec la valeur des prestations acquises.

Cette valeur devrait selon nous refléter les circonstances particulières du régime et de ses membres; elle devrait donc se fonder sur des facteurs acceptés par le répondant et correspondant à des principes actuariels solides. Elle ne devrait pas être établie sur une base arbitraire comme semble le supposer la définition.

Pour ce qui est de la définition de régime de pension, je reprends le point soulevé par Serge. S'il y a des régimes de pension supplémentaires qui prévoient des prestations dépassant le montant maximum de l'abri fiscal, ils doivent être exemptés des normes.

Mon troisième point est que la définition de l'âge aux fins de la pension devrait prévoir l'âge normal de la retraite tel qu'établi dans la description du régime plutôt que l'âge le plus avancé donnant lieu à une pension non réduite. S'il convient de fixer un minimum dans la définition de l'âge normal de la retraite, il faut se fier aux propositions révisées de la loi ontarienne sur les prestations de pension en situant le plafond à 65 ans.

Si nous négligeons de le faire, nous nous retrouverons avec des régimes de pension qui permettent la retraite anticipée dans la quarantaine. Il y a des dispositions comme «les trente

[Text]

retirement such as "30 and out" and other generous bases. Clearly that was not intended; what was intended was to provide some flexibility of retirement between the ages of 55 and 70.

The second area I would like to highlight is paragraph 6.(d) which relates to the designated agency. It seems to provide for the Minister, by Order in Council, to be able to designate an agency for receiving, holding and disbursing pension benefits.

We believe this provision creates a potential for a Crown agency to hold a large amount of pension funds under government control just by regulation and without Parliament's approval. This seems at odds with the current government policy as well as with the democratic process.

In terms of the administration of pension plans, if you follow the principle that the person or the plan sponsor who takes the risk should have the authority, then it follows that, if they so desire, the plan sponsor should be able to be the administrator of the plan.

The current wording of paragraph 71.(1)(a) is a little bit confusing in the area of the plans that are negotiated, other than the multiple-employer pension plans. We think the wording should be clarified, probably on the lines of the revisions proposed to the Ontario act which are very clearly set out.

We suggest that the "administration of pension plan" wording should be changed to allow an employer to be the plan administrator where the employer is assuming the risk.

Similarly, if the employer is going to insure all the benefits with a life insurance company and all the risk lies with the life insurance company, then it should be permitted to become the administrator of the plan. Again, the Ontario wording would accommodate that.

In terms of funding, subclause 9.(2), we think the powers of the superintendent to refuse to accept a valuation report are too unfettered. I think the wording should be changed and the blue book has given some alternative wording. It should be changed so that the employer or the actuary whose report has been challenged can demonstrate that the report meets the actuarial standard set out in the law; otherwise they should change the report to meet those requirements.

• 1125

In terms of eligibility for membership of the plans as relates to part-timers, although it was not intended, the way the law has been written it would seem that an employer or the plan sponsor would have to check his record back to 1966 to decide if the standard set in the law has been met. That is the time when the Canada Pension Plan was established and the definition of years of maximum pensionable earnings was established. Because this was unintended, we believe the

[Translation]

ans suffisent» qui permettent de telles retraites. Ce n'était clairement pas l'intention au point de départ. Ce qu'on voulait, c'était permettre une retraite souple entre les âges de 55 et 70 ans.

Je voudrais également accorder une attention particulière à l'alinéa 6.(d) qui a trait à l'organisme désigné. Il semble permettre au ministre, par voie de décret du conseil, de désigner un organisme chargé de recevoir, de détenir et de verser des prestations de pension.

Cette disposition, croyons-nous, permettrait à un organisme de la Couronne, par exemple, de maintenir des fonds de pension considérables sous le contrôle gouvernemental, et ce simplement par voie de règlement, sans l'approbation du Parlement. C'est quelque chose qui semble contraire aux politiques actuelles du gouvernement et aux principes démocratiques.

Pour ce qui est de l'administration des régimes de pension, si vous partez du principe que la personne répondant du régime, qui assume les risques, doit prendre les décisions, il s'ensuit que le répondant du régime peut se constituer administrateur du régime.

Le libellé actuel de l'alinéa 71.(1)a) prête quelque peu à confusion pour ce qui est des régimes négociés autres que les régimes à employeurs multiples. Nous pensons qu'il devrait être précisé, probablement dans le même sens que les révisions proposées à la loi ontarienne. C'est beaucoup plus précis dans ces révisions.

Nous pensons que la définition «d'administration du régime de pension» devrait être modifiée de façon à permettre à un employeur qui assume les risques de se constituer administrateur du régime.

De même, si l'employeur assure toutes les prestations auprès d'une compagnie d'assurance-vie et que la compagnie d'assurance-vie assume tous les risques, celle-ci devrait pouvoir se constituer administrateur du régime. Encore une fois, la loi ontarienne le prévoit quant à elle.

Pour ce qui est du financement, le paragraphe 9.(2), selon nous, traitant de la possibilité pour le surintendant de refuser d'agréer un rapport d'évaluation, est trop ouvert, selon nous. Le libellé devrait être modifié. À cet égard, le Livre bleu fait certaines suggestions. Il devrait être permis à l'employeur ou à l'actuaire dont le rapport a été mis en doute de faire la preuve que le rapport répond aux normes actuarielles prévues dans la loi; il est évident que dans le cas contraire le rapport devrait être modifié.

En ce qui concerne l'admissibilité au régime des employés à temps partiel, même si ce n'est pas l'intention de la loi, de la façon dont elle est rédigée, l'employeur ou le répondant du régime peut être forcé de vérifier ses dossiers remontant jusqu'en 1966 pour déterminer si les normes fixées dans la loi ont été satisfaites. C'est l'époque de la création du Régime des pensions du Canada et de la première définition du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension. Comme nous ne pensons pas que ce soit l'intention de la loi, nous proposons que

[Texte]

wording of section 15 should be changed so the rule is applied either after 1987 or to the two-year period preceding 1987.

We also believe that temporary part-timers and part-timers with very low earnings, after they become members, should be exempted from the requirement of eligibility. We are thinking here mostly of, for example, university students who spend three or four years doing part-time work where they do have quite large earnings in terms of 35% of YMPE but have no intention of attachment to that particular work force.

We have already discussed the question of preretirement death benefit so I will not repeat that.

On employee disclosure, section 28, we believe that the pension plan is an employment benefit so any exchange of information or dealings should be between the employer and the employee. Any sharing of the information or any dealings regarding that benefit between the employee and the spouse should be left to the employee.

In any event, the requirements that are set out in the act, which require the spouse automatically to receive benefit statements and benefit booklets, would lead to administrative complexities. The plan sponsor would not only establish the marital status of each of his members at each time he has to issue booklets or each time he has to issue statements, but the plan sponsor would also have to carry on its records the current address of the spouse, unless it is to be assumed that the spouse would always want that material to be sent to the employee's address, which would seem to defeat the purpose of the provision.

Two other items that are not directly addressed in the bill itself that we would like to address are, first, the rules for integration of pension benefits and, second, the status of bridging benefits. I will deal with them just very briefly here.

First, the integration rules: As we said, the pension plans in Canada operate in a voluntary environment and therefore the plan sponsor should have the flexibility to structure the plan benefits based on the objectives he has and he has agreed with the employees. These objectives will inevitably include the accounting of the Canada Pension Plan and the Old Age Security benefits because they are major sources of pension benefits in Canada. We believe, therefore, that there should not be any prohibition to the offset of the Old Age Security benefits or the Canada Pension Plan benefits in the pension plan formula. If it is desired to put some standard in and there is a desire that there should be a pro-rating of these offsets, then such pro-rating should be included as a standard based on the maximum career upon which the total benefit under the pension plan accrues.

Bridging benefits are the benefits that are provided to employees who retire early, prior to age 65, and they are meant to compensate for the lack of government benefits up to age 65. We believe that this should not be included in either

[Traduction]

le libellé de l'article 15 soit modifié de façon à ce que la règle s'applique soit après 1987 soit à la période ne dépassant pas deux ans avant 1987.

Nous pensons que les employés à temps partiel temporaires et les employés à temps partiel ayant de très faibles revenus, une fois qu'ils sont devenus membres, devraient être exemptés des prescriptions sur l'admissibilité. Nous songeons ici en particulier aux étudiants d'université qui peuvent travailler à temps partiel pendant trois ou quatre ans et dont les revenus pourtant gagnés en quelques mois, extrapolés sur l'année, semblent assez importants; cependant, ils n'ont pas l'intention d'en faire leur gagne-pain.

Nous avons déjà parlé de la question des prestations de décès avant la retraite, nous n'y reviendrons pas.

En ce qui concerne la divulgation des renseignements par les employés, à l'article 28, nous pensons que le régime de pension est une forme d'avantage social, de sorte que l'échange d'information ou les tractations doivent se faire entre l'employeur et l'employé. La communication conjointe de cette information ou de ces tractations sur le sujet devrait dépendre de l'employé.

Les exigences de la loi ayant trait à la communication automatique des états et des brochures sur les prestations aux conjoints entraîneraient des complications administratives. Non seulement le répondant serait forcé d'établir l'état civil de chacun de ses membres chaque fois qu'il émettrait une brochure ou des états sur les prestations, mais encore il serait tenu de conserver dans ses dossiers l'adresse courante du conjoint, à moins de supposer que le conjoint accepte de recevoir tout ce courrier à l'adresse de l'employé, ce qui va à l'encontre de l'objectif visé.

Il y a encore deux points qui ne sont pas abordés directement dans le projet de loi, mais que nous aimerions souligner, d'abord les règles touchant l'intégration des prestations de pension, ensuite, le statut des prestations de transition. J'oserais en parler brièvement.

Pour ce qui est des règles d'intégration, comme je l'ai dit, les régimes de pensions du Canada fonctionnent sur une base volontaire. Aussi, le répondant d'un régime devrait avoir tout loisir de structurer les prestations selon les objectifs conclus entre lui et ses employés. Ces objectifs tiennent évidemment compte des prestations du Régime de pension du Canada et des pensions de sécurité de la vieillesse. Ce sont deux sources importantes de prestations de pension au Canada. La déduction des pensions de sécurité de la vieillesse ou des prestations de pension du Canada dans les formules touchant les régimes de pension ne devrait donc pas être interdite. S'il est nécessaire d'avoir une norme et que le calcul proportionnel de cette réduction soit souhaité, ce calcul proportionnel doit porter sur un nombre d'années maximum et sur le maximum des prestations de pension.

Les prestations de transition sont des prestations qui sont versées aux employés ayant pris une retraite anticipée, c'est-à-dire avant l'âge de 65 ans, et elles doivent compenser l'absence des prestations gouvernementales qui ne sont pas dues avant

[Text]

the amount or the value of the pension credits of employees terminating service prior to becoming eligible for retirement.

This is about all we have to say this morning. We would be pleased to answer any questions or provide any further amplifications that the members might have.

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Bharmal, I apologize for being late for the start of your presentation. I will start with the last items first, I guess. As I understand it, there is currently a provision to allow integration with CPP, but integration with OAS is prohibited. The general rationale is that CPP is partially employer-paid for, whereas OAS is paid for out of the Consolidated Revenue account.

• 1130

Can you expand more clearly as to why you feel employers should be able to offset the OAS when they have in fact contributed nothing to it and it is a benefit which is a benefit of right to the employee? Under your proposal, of course, employee pensions could be reduced as a result of the fact that they receive OAS.

Mr. Bharmal: Let me address that thing. Inherent in your question, I think, is the concept that this is related to contributions in different ways. As we already explained, the defined benefit plan is established to provide a certain replacement income.

In establishing an objective of income replacement, an employer or the plan sponsor would usually try to figure out how much of the gross income has to be replaced at retirement so the standard or a substantial standard of living can be continued beyond retirement. Our studies show, for example, at the average wage level, a total replacement of between 70% and 75% of the gross income prior to retirement would provide that continuation of standard of living.

In that 70% or 75% of the replaced income, part of the income is going to be replaced from the Canada Pension Plan and the Old Age Security. So there is nothing more logical than providing a plan which automatically takes account of this at the point of retirement. What is more, I would argue that in current circumstances—where we are probably facing the reduction in real terms in the Old Age Security rather than an increase, given our deficit and our fiscal position—if anything, the employer is taking a greater risk of providing a larger benefit than would be inherent in today's standards of OAS and CPP.

Let me point out another thing. The integration rules proposed, for example, in the Ontario revisions and elsewhere, relate only to the direct offset in the formula of the pension plans. It is not applied where there is a more complicated

[Translation]

l'âge de 65 ans. Nous ne pensons pas qu'il devrait en être tenu compte dans les montants ou la valeur des crédits ouvrant droit à la pension des employés qui quittent leurs fonctions avant de devenir admissibles à la retraite.

Voilà pour nos observations préliminaires. Nous nous ferons un plaisir de répondre aux questions ou de fournir les suppléments d'information qu'exigeront les membres du Comité.

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Merci, monsieur le président. Je tiens d'abord à m'excuser d'être arrivé en retard, monsieur Bharmal. C'est l'une des raisons pour lesquelles je vais commencer par la fin, si vous voulez bien. Si j'ai bien compris, il existe à l'heure actuelle une disposition permettant l'intégration avec le RPC mais l'interdisant avec la SV. La raison en est essentiellement que le RPC est financé en partie par l'employeur tandis que le Programme de sécurité de la vieillesse est financé à même le compte du revenu consolidé.

Pouvez-vous nous expliquer plus clairement pourquoi vous estimez que les employeurs devraient pouvoir décaler les prestations de sécurité de la vieillesse alors qu'ils n'ont pas contribué au programme et que ces prestations constituent un avantage acquis à l'employé? En vertu de votre proposition, bien sûr, les pensions des employés pourraient être réduites en raison du fait qu'ils touchent des prestations de sécurité de la vieillesse.

M. Bharmal: Je vais essayer de vous répondre. Le fait que les contributions sont de nature différente constitue je crois un élément de votre question. Comme nous l'avons déjà expliqué, le régime à prestations déterminées vise à assurer un certain revenu de remplacement.

En fixant un objectif de remplacement du revenu, un employeur ou un administrateur de régime essaierait habituellement de calculer quelle part du revenu brut doit être remplacée au moment de la retraite de façon à garantir ensuite un certain niveau de vie. Nos études révèlent, par exemple, qu'au niveau de salaire moyen, un remplacement total variant entre 70 et 75 p. 100 du revenu brut avant la retraite permettrait de garantir le maintien du niveau de vie.

Sur ces 70 ou 75 p. 100 de revenu de remplacement, une partie des revenus proviendront du Régime de pensions du Canada et du Programme de sécurité de la vieillesse. Il est donc parfaitement logique de prévoir un régime qui tient automatiquement compte de cela au moment de la retraite. Qui plus est, je soutiendrais qu'étant donné les circonstances actuelles—où nous devons envisager une réduction en termes réels des prestations de sécurité de la vieillesse plutôt qu'une augmentation, tenir compte de notre déficit et de notre situation fiscale—l'employeur doit courir le risque d'avoir à verser des prestations plus considérables que ne serait le cas en vertu des normes actuelles de la SV et du RPC.

Permettez-moi de signaler un autre élément. Par exemple, les règles d'intégration proposées dans les révisions de l'Ontario et ailleurs, touchent uniquement la défalcation directe prévue par la formule des régimes de pensions. Ces règles ne

[Texte]

formula based on different levels of income. So the plan sponsor can still achieve the same thing by using a more convoluted formula, and therefore it seems to be irrelevant.

Mr. McCrossan: Let me turn your question around then, because we are going to have in front this House in a matter of three weeks the tax provision side of pension reform. If I accept for a moment what you have said that the objective is to have a 70% replacement issue—a replacement from all sources, OAS, CPP and private pensions at 70%—the current tax bill allows pension plans to have 70% merely from the private side, excluding OAS and CPP. It currently provides for integration only with CPP. It seems to me entirely consistent that the maximum pensions provided for which are eligible for tax assistance are far too generous, and we should cut back on the tax relief available to the private sector for pension plans because, when you stack OAS, CPP and private pension plans, they allow far too generous a replacement level.

Mr. Bharmal: I will not comment on the basics which were irrelevant to that 70% tax shelter. If the purpose of the tax act or the tax shelter were to provide for a full replacement of the income, then I agree they should have taken account of all sources of income rather than just from the private plan. But I think logic is not always the underlying concept behind tax shelters. Otherwise, for example, there would not be any need for putting in arbitrary dollar or other limitations on the provisions of pension plans which are in that particular provision. But if it was logically designed, I would certainly expect the tax shelter to be based on a full-replacement type of a concept and without any dollar limits.

Mr. Poiré: Also, there is a point in this one of just disallowing this old age security in an offset formula. It gives the impression that, because there is an offset, you are taking something away from the employee. In fact, you are not. You are just providing what is necessary on top of old age security and CPP to accomplish a certain pension design. So you can accomplish it with any other formula, and just to highlight on this one, which is the more simple in fact, you are just giving the impression that here it is taking something away where it is not. It is the same principle that because I did not invest in gold I lost a fortune. It did not happen.

Mr. McCrossan: What it would enable you to do is to provide higher benefits to higher-paid workers as a proportion of salary.

[Traduction]

s'appliquent pas dans le cas de formules plus complexes fondées sur des niveaux de revenu différents. Ainsi, l'administrateur du régime peut obtenir les mêmes résultats en utilisant une formule très complexe et la chose me semble donc peu pertinente.

M. McCrossan: Permettez-moi de reformuler votre question puisque nous devons débattre de la question à la Chambre d'ici à trois semaines lorsque nous examinerons les aspects fiscaux de la réforme des pensions. Si j'accepte ce que vous dites, à savoir que l'objectif c'est d'avoir un revenu de remplacement de 70 p. 100, toutes sources confondues, c'est-à-dire les prestations de sécurité de la vieillesse, du RPC et des pensions privées, l'actuel projet de loi fiscale permet aux régimes de pensions d'obtenir 70 p. 100 des revenus de remplacement des régimes privés en excluant la SV et le RPC. Le projet de loi prévoit actuellement l'intégration avec le RPC seulement. À mon avis, il s'ensuit que les pensions maximales prévues donnant droit à une aide fiscale sont beaucoup trop généreuses et que nous devrions réduire les allègements fiscaux dont peuvent se prévaloir les régimes de retraite du secteur privé. En effet, lorsque vous additionnez les prestations de la sécurité de la vieillesse, du RPC et des régimes de pension privés, cela permet un niveau de revenu de remplacement beaucoup trop généreux.

M. Bharmal: Je n'ai pas l'intention de commenter les éléments fondamentaux qui n'ont aucun rapport avec l'abri fiscal de 70 p. 100. Si le but de la loi fiscale ou de l'abri fiscal était d'assurer le remplacement intégral du revenu, je serais donc d'accord pour dire qu'il faudrait tenir compte de toutes les sources de revenu et non pas uniquement des revenus provenant de régimes privés. Mais j'ose dire que la logique n'est pas toujours le critère principal applicable aux abris fiscaux. Autrement, par exemple, il ne serait pas nécessaire de fixer des limites arbitraires applicables aux régimes de pension visés par cette disposition en particulier. Si le régime était conçu de façon logique, je m'attendrais certainement à ce que l'abri fiscal soit fondé sur le remplacement intégral du revenu, sans aucune limite quant au montant.

• 1135

M. Poiré: Cette disposition interdit par ailleurs l'utilisation des prestations de sécurité de la vieillesse dans la formule de défalcation. Cela donne l'impression que la défalcation a pour effet de retirer certains avantages à l'employé. En réalité, ce n'est pas le cas. La disposition permet tout simplement de donner une certaine structure aux régimes de pension en versant certaines prestations en sus de la sécurité de la vieillesse et du RPC. Le même résultat peut être obtenu au moyen de n'importe quelle formule mais si nous le prenons le cas de celle-ci, qui est en fait la plus simple, vous donnez l'impression que l'on retire certains avantages alors que ce n'est pas le cas. Autant dire que j'ai perdu une fortune puisque je n'ai pas investi dans l'or. Ce n'est pas le cas.

M. McCrossan: Cela permettrait de verser aux travailleurs les mieux rémunérés des prestations plus élevées en proportion du salaire.

[Text]

Mr. Bharmal: We are not precluded now from doing that. For example, as I said, there is nothing prohibitive... For example, the law allows you to provide 35% of benefits up to, say, the average wage level and 70% of the benefits above the average wage level. That accomplishes exactly the same as providing 70% to every employee—it sounds even fairer—minus the government benefits, but it takes away the risk from the employee that at retirement, in case the levels of government benefits are lower or changed, he still has the security of the 70% pension.

Mr. McCrossan: Right. Can I follow up on your question on bridging benefits? Is it your impression that the draft bill brings in bridging benefits? You have asked that they not be included. Is it your impression that...

Mr. Bharmal: Our concern is that the draft bill leaves a lot to prescription and since...

Mr. McCrossan: So you would like to see something specifically saying that bridging benefits are excluded...

Mr. Bharmal: From vesting.

Mr. McCrossan: —if you are not eligible for the early retirement part of it.

Mr. Bharmal: The definition of pension credit is very broad.

Mr. McCrossan: Yes. On the transitional arrangements, you have mentioned the issue that it should be extended to all negotiated pension plans. Currently, the bill at this stage provides, as you note, either the expiry of an agreement or December 1988. Are you aware of pension agreements which already extend beyond December 1988? Does the December 1988 cut-off itself, because it is the latest possible cut-off, pose any problems in the practical...?

Mr. Bharmal: Generally speaking, the union agreements run anywhere between one year and four years as far as pensions are concerned, and quite often the majority are in the two-year or three-year range. So if you take the three-year range and the bill has been presented in 1986, then I suppose you could make a case for transitions applying until 1989 or so.

But that was not the point. Having provided for the concession to some union-negotiated plans, we were wondering why they would not be extended to all union-negotiated plans. Why would the wording of the bill be such that it singles out a particular type of documentation of...

Mr. McCrossan: Right, I understand exactly: You are saying any pension arrangement which is a result of negotiation should be covered even if it is not part of the main collective agreement. That is your gist.

Mr. Bharmal: That is right.

Mr. McCrossan: I have no problem with that concept at all.

On the concept of employee disclosure, there are significant benefits created to spouses under this bill, and yet you are

[Translation]

M. Bharmal: Rien ne nous empêche de le faire. Par exemple, comme je l'ai déjà dit, il n'y a aucune interdiction... Par exemple, la loi vous permet de verser 35 p. 100 des prestations jusqu'à concurrence du salaire moyen et 70 p. 100 des prestations au-dessus du salaire moyen. Cela permet d'atteindre exactement le même résultat que si vous versiez 70 p. 100 des prestations à chaque employé—t cela paraît même plus juste, moins les prestations versées par le gouvernement mais cela garantit à l'employé une pension à 70 p. 100 au moment de la retraite même si les prestations versées par le gouvernement sont moins élevées ou modifiées.

M. McCrossan: D'accord. Puis-je reprendre votre question sur les prestations de transition? Avez-vous l'impression que le projet de loi tel que libellé prévoit des prestations de transition? Vous avez demandé que celles-ci ne soient pas incluses. Avez-vous l'impression que...

M. Bharmal: Ce que nous craignons, c'est que le projet de loi actuel fasse une trop grande place au décret et puisque...

M. McCrossan: Vous voudriez donc une disposition excluant expressément les prestations de transition...

M. Bharmal: Des dispositions sur la dévolution.

M. McCrossan: ... lorsque le retraité n'est pas admissible en vertu des dispositions applicables à la retraite anticipée.

M. Bharmal: La définition des crédits de pension est très vaste.

M. McCrossan: Oui. Dans le cas des arrangements transitoires, vous avez dit qu'elle devrait s'appliquer à tous les régimes de pension négociés. À l'heure actuelle, le projet de loi prévoit, comme vous le signalez, l'entrée en vigueur soit à l'expiration de l'accord soit en décembre 1988. Connaissez-vous l'existence d'accords qui seront en vigueur au-delà de décembre 1988? La date limite de décembre 1988, délai le plus long permis, pose-t-elle des problèmes dans la pratique...?

M. Bharmal: De façon générale, les accords de pension avec les syndicats ont une durée variant entre un an et quatre ans et, dans la plupart des cas, la majorité de ces accords ont une durée de deux ou de trois ans. Si vous prenez donc les accords de trois ans et si vous tenez compte du fait que le projet de loi a été présenté en 1986, vous pourriez donc demander que les dispositions de transition s'appliquent jusqu'en 1989 environ.

Mais là n'est pas la question. Comme des concessions ont été faites à l'égard des régimes négociés par les syndicats, nous nous demandons pourquoi ces concessions ne s'appliqueraient pas à tous les régimes de cette catégorie. Pourquoi le projet de loi est-il libellé de façon à mentionner expressément un type donné de documentation...

M. McCrossan: D'accord, je comprends parfaitement. Vous dites que tout accord de pension qui résulte d'une négociation devrait être visé, même s'il ne fait pas partie de la convention collective principale. C'est ce que vous voulez dire.

M. Bharmal: C'est exact.

M. McCrossan: Je n'ai aucune objection.

En ce qui concerne la divulgation par l'employé, le projet de loi accorde aux conjoints des avantages appréciables et vous

[Texte]

making the argument that any dissemination of information to a spouse should be left to an employee. I believe you are making that argument.

Mr. Bharmal: Yes.

Mr. McCrossan: Particularly where there is a common-law arrangement, which is provided for explicitly under the bill, I wonder how you propose that the spouse become aware of the existence of these benefits if there is not an effort made by the employer to seek her out?

Mr. Bharmal: The point we are making is that, from an employer's point of view, the connection to the employment contract is the employee. He is not going to have on his records all the time the information regarding the marital status of the employee. He does not know whether the employee has one spouse, two spouses or three spouses.

• 1140

The employer has no concept of the relationship between the two people, to know whether the spouse would prefer the information to be disseminated either to the employee's address or to some other address that the spouse would prefer. It all goes to show that we are creating an administrative complexity which may not necessarily meet the objectives of the act. I think it is far better to trust the commonality of interest between the employee and the spouse.

Mr. McCrossan: Right.

I would like to ask this. In the last sentence of each of the two paragraphs—it is on page 14 of your brief... the first paragraph ends:

Any sharing of such information between the employee and spouse should be left to the employee.

The second paragraph ends:

It would be preferable to make this material available to spouses on a request basis.

My understanding of the second paragraph is that if the spouse comes to the employer and requests it, it should be made available to him or her. Is that your intention in the second one? And does that not conflict with your first paragraph?

Mr. Bharmal: It conflicts with what we said before. The only reason why we mention it is that given the practicalities of the situation, if there is any provision that is made for dissemination to spouses directly by the employer, we believe from all points of view it would be preferable if it were by request, rather than automatically.

Mr. McCrossan: Rather than putting the onus on the employer.

Mr. Bharmal: That is right.

Mr. McCrossan: Thank you. I agree with that too.

Mr. Blenkarn: I want to get at two issues. The first one is the question of financial risk. I think there are some defined benefit plans that are really underfunded, are there not?

[Traduction]

soutenez cependant que l'employé devrait pouvoir décider de communiquer ou non des renseignements au conjoint. C'est bien ce que vous soutenez, je crois.

M. Bharmal: Oui.

M. McCrossan: Dans le cas des unions de fait, mentionnées expressément dans le projet de loi, je me demande comment vous pensez que le conjoint sera avisé de l'existence de ces prestations si l'employeur ne fait aucun effort pour retracer le conjoint?

M. Bharmal: Ce que nous disons c'est qu'en vertu du contrat, l'employeur fait affaire avec son employé. Il n'aura pas nécessairement dans ses dossiers en tout temps les renseignements concernant l'état civil de l'employé. L'employeur ne sait pas si l'employé a un, deux ou trois conjoints.

L'employeur ne connaît pas la nature des rapports entre deux personnes et n'est pas en mesure de savoir si le conjoint préférerait que les renseignements soient envoyés à l'adresse de l'employé ou à une autre adresse, au choix du conjoint. Cela démontre bien que nous créons une structure bureaucratique qui ne permettra pas nécessairement d'atteindre les objectifs de la loi. J'estime qu'il est de loin préférable de tenir pour acquis qu'il y a communauté d'intérêts entre l'employé et le conjoint.

M. McCrossan: D'accord.

J'aimerais vous poser une question. La dernière phrase des deux paragraphes qui se trouvent à la page 14 de votre mémoire... le premier paragraphe se termine ainsi:

C'est à l'employé de décider s'il doit y avoir partage des renseignements entre l'employé et le conjoint.

Le deuxième paragraphe se termine ainsi:

Il serait préférable de rendre ces documents disponibles au conjoint, sur demande seulement.

Si j'ai bien interprété ce deuxième paragraphe, le conjoint qui s'adresse à l'employeur et demande à connaître ces renseignements devrait pouvoir les obtenir. Est-ce bien votre intention dans ce deuxième paragraphe? N'est-ce pas contraire à ce que vous dites dans votre premier paragraphe?

M. Bharmal: Cela ne correspond pas à ce que nous avons dit avant. Nous le mentionnons uniquement pour des raisons d'ordre pratique; si une disposition prévoit la communication des renseignements aux conjoints directement par l'employeur, nous croyons qu'il serait préférable, pour tous, que cela se fasse sur demande seulement et non pas automatiquement.

M. McCrossan: Au lieu d'imposer ce fardeau à l'employeur.

M. Bharmal: C'est exact.

M. McCrossan: Je suis d'accord avec cela aussi.

M. Blenkarn: J'aimerais soulever deux questions. La première est celle du risque financier. Certains régimes à prestations déterminées ne sont pas suffisamment capitalisés, n'est-ce pas?

[Text]

Mr. Bharmal: Definitely. There are some plans that are underfunded.

Mr. Blenkarn: Indeed, there are a great many underfunded plans.

If it is the employer who is taking the risk, and therefore the employer should be entitled to a rebate if there is overfunding, why is the employee not entitled forthwith, and the government, to demand that the employers properly fund it?

Mr. Bharmal: They do. In fact, any deficits or underfunding under a pension plan are required to be done over a period of five or fifteen years.

Mr. Blenkarn: Yes; so that during that period of time the employee is taking the risk that the employer will not go bankrupt.

Mr. Bharmal: No, the employee is not taking the risk, unless you are always assuming the employer is going to shut down his business.

Mr. Blenkarn: The employer would certainly shut down his business if he could not fund the thing immediately. So it represents a liability to the employer that he is not able to pay unless he is given 15 years or so to pay it. In other words, it is an outstanding liability.

Mr. Poiré: The question of funded and unfunded also depends on how you define those. If you were to put it in the context of a termination because the employees would take the risk if the plan is shut down . . . because that would be the only risk; otherwise it will be paid over five or fifteen years. So if the plan is shut down, you would find out that there are many plans that you would be calling underfunded which would be overfunded on a termination or an exact promise made by the pension plan.

Mr. Blenkarn: So the question of overfunding and underfunding depends on the actuarial work . . .

Mr. Poiré: It depends on the circumstances. Do you look at it from a . . .

Mr. Blenkarn: —in terms of whether it may or may not be.

Mr. Poiré: It depends on the circumstances. Are you looking at solvency at termination of employment? Is that the risk you are attributing to the employees? Or is the plan ongoing? In this case there are very, very strong requirements for employers to fund any deficiency in a very short period of time.

Mr. Blenkarn: We then get into a whole question of the question of solvency. Our problem is the political headache that the Dominion Store case creates for us: are they really overfunded, or are they just overfunded in the sense that if the life expectancies of the remaining employees carry on they certainly will be overfunded; or if the thing were terminated

[Translation]

M. Bharmal: Effectivement. Il existe certains régimes qui sont sous-capitalisés.

M. Blenkarn: En fait, il y a un grand nombre de régimes insuffisamment capitalisés.

Si c'est l'employeur qui assume le risque et s'il doit donc avoir droit à une ristourne si le régime est surcapitalisé, pourquoi l'employé et le gouvernement ne seraient-ils pas eux aussi en droit de demander que les employeurs capitalisent pleinement leur régime?

M. Bharmal: Ils le font. En fait, les employeurs sont tenus sur une période de cinq ou de quinze ans de combler leur déficit ou de capitaliser leur régime.

M. Blenkarn: Oui; de la même façon, pendant cette période, l'employé assume le risque de la faillite éventuelle de l'employeur.

M. Bharmal: Non, l'employé n'assume aucun risque à moins que vous ne supposiez que l'employeur puisse décider de liquider son entreprise.

M. Blenkarn: L'employeur déciderait certainement de liquider son entreprise s'il ne pouvait pas capitaliser le régime immédiatement. Cela représente donc un passif pour l'employeur il ne peut rembourser à moins qu'il ne puisse le faire sur une période de quinze ans environ. Autrement dit, c'est un passif éventuel.

M. Poiré: La question des régimes capitalisés et non capitalisés dépend aussi de votre définition. Si vous deviez prendre le contexte d'une fin de régime parce que les employés assument le risque si le régime est liquidé . . . ce serait le seul risque; dans tous les autres cas, le régime serait capitalisé sur une période de cinq ou de quinze ans. Si le régime devait être liquidé, vous constateriez qu'il existe de nombreux régimes que vous considéreriez sous-capitalisés et qui deviendraient surcapitalisés au moment de la liquidation ou au moment où les administrateurs du régime prennent des engagements bien précis.

M. Blenkarn: La question de savoir si un régime est surcapitalisé ou sous-capitalisé dépend donc des hypothèses actuarielles . . .

M. Poiré: Cela dépend des circonstances. Si vous vous placez dans la perspective . . .

M. Blenkarn: . . . qui permettent de déterminer si le régime est pleinement capitalisé.

M. Poiré: Cela dépend des circonstances. Songez-vous à la solvabilité au moment où l'employé part? Est-ce là le risque que vous attribuez aux employés? Par contraste, le régime demeure-t-il actif? Dans pareil cas, les employeurs sont assujettis à des exigences très rigoureuses qui les obligent à capitaliser leur régime dans un délai très court.

M. Blenkarn: Nous toucherons donc à toute cette question de la solvabilité. Les magasins Dominion viennent de nous créer un sérieux problème politique: il s'agit de déterminer si le régime est réellement surcapitalisé ou s'il l'est uniquement si se réalisent les espérances de vie des employés qui demeurent à l'emploi de la compagnie; ou encore, si le régime serait

[Texte]

instantly, with somebody turning the key in the lock of the entire Dominion Store thing and paying out people their actuarial values . . . What kind of overfunding, underfunding arrangements are you talking about, in the surplus you are talking about? There are all sorts of arguments to say there should not be any removal.

Mr. Poiré: But you see, you have two issues here. The first one is how do you define a surplus; and the second is do you give the right to the plan sponsor who takes the risk to get the surplus, however you define it? The key is to distinguish between these two issues. What we are saying is that if a surplus is identified as being a surplus, that should not be withheld from the employer who is taking the risk.

Mr. Blenkarn: But you are assuming the employer takes the risk.

Mr. Poiré: The question then is how would you define that surplus, not the right of the plan's sponsor to get at the surplus.

• 1145

Mr. Blenkarn: You are assuming the employer takes the risk, but he is not.

Mr. Poiré: He promised the benefit but the employees pay part.

Mr. Blenkarn: The employer company will not get a pension. A limited company cannot collect, but it can be sued to pay the pension. The person taking the risk is presumably the employee. Who has to take the risk that the employer will be around to fulfil his obligations? The employer is not taking the financial risk.

Mr. Bharmal: The financial risk taken by the employee has been looked after by the solvency requirement of the act. The solvency requirement of the act, and the normal funding patterns have always erred on the more generous side.

For example, most of the current pension plans in Canada are funded in the assumption that the future investment returns will be somewhere between the 6% and 8% range. Extra dollars must be put in to provide that additional security.

Overfunding and the withdrawal of surplus are only allowed when the earned benefits of the employees are fully covered and secured. There is also a requirement that a margin be left in the fund above and beyond that.

During the 1970s the returns were not there and the inflationary pressures were higher, and there was heavy pressure on pension funds because people's benefits increased above and beyond what was anticipated. During those times the employers were required to pump tens of millions of dollars into the fund so that the employees would not be exposed. I think the funding standards have gone beyond the normal adequacy.

[Traduction]

surcapitalisé si l'ensemble des magasins Dominion fermaient leurs portes et versaient à leurs employés la valeur actuarielle . . . Quelle est la nature des accords de surcapitalisation ou de sous-capitalisation des excédents dont vous parlez? Il existe toute une série d'arguments valables contre le retrait des excédents.

M. Poiré: Mais vous savez, il y a ici deux questions bien distinctes. La première c'est de savoir comment on doit définir un excédent et la deuxième c'est de savoir si vous accordez à l'administrateur du régime le droit de retirer l'excédent qu'il a contribué à accumuler; quelle est votre définition? Voilà l'élément clé qui nous permet de faire la différence entre ces deux questions. Ce que nous disons, c'est que si l'excédent est réellement un excédent l'employeur doit pouvoir le retirer puisque c'est lui qui assume le risque.

M. Blenkarn: Mais vous supposez que l'employeur assume le risque.

M. Poiré: La question est donc de savoir quelle définition vous donnez à l'excédent et non pas si l'administrateur du régime a le droit de retirer cet excédent.

M. Blenkarn: Vous prenez pour acquit que l'employeur court un risque, mais ce n'est pas le cas.

M. Poiré: Il a promis cet avantage, mais les employés doivent en payer une partie.

M. Blenkarn: La compagnie employeur ne touche pas de pension. Une compagnie à responsabilité limitée ne peut pas percevoir des fonds, mais elle peut être poursuivie pour obtenir le versement d'une pension. C'est présument l'employé qui court les risques. Qui doit courir le risque que l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations? Ce n'est pas l'employeur qui court les risques financiers.

M. Bharmal: La question des risques financiers courus par les employés est réglée par l'article relatif aux exigences en matière de solvabilité. Ces exigences, ainsi que les tendances normales de financement ont toujours été plus généreuses que restrictives.

Par exemple, aujourd'hui, la plupart des régimes de pensions canadiens sont subventionnés selon l'hypothèse que les revenus d'investissements futurs seront de l'ordre de 6 à 8 p. 100. Ainsi, il faut verser des sommes additionnelles pour couvrir la garantie additionnelle.

Il n'est permis de financer à l'excès et de retirer le surplus que lorsque les bénéfices acquis des employés sont pleinement couverts et garantis. Il est également obligatoire de prévoir une marge en sus du fonds.

Au cours des années 70, les revenus étaient faibles et l'inflation était à la hausse, de sorte que les fonds de pensions faisaient l'objet de toutes sortes de pressions parce que les bénéfices augmentaient au-delà des prévisions. Pendant cette période, les employeurs ont dû verser des dizaines de millions de dollars dans le fonds afin que les employés ne soient pas exposés à des risques. À mon avis, les normes de financement sont plus strictes que nécessaires.

[Text]

I think they are in a very cautionary way. Even the guidelines set out by the regulatory authorities and by the Canadian Institute of Actuaries have margins in them. I think the risk of a plan being wound up and employees not getting the pensions they have earned has been very low in Canada.

Mr. Blenkarn: You complain about the 50% contribution arrangement in this bill. What is wrong with that? What is wrong with the employer being required to pay at least what the employee kicks in?

You anticipate an interest return of 6% to 8%. You invest the money at 15% or 16%, and the employer never puts up a nickel. The people who set up the plan for you have been pretty modest in their income projections, and you have been pretty good in your investment. The employer has not paid a nickel toward the pension. I want to know why we would not demand that the employers put up at least what the employees put up.

Mr. Poiré: No, it is applying a defined contribution or money purchased type of philosophy to a defined benefit plan funding. The accrual of a benefit amount is at stake, not the accrual of contributions being made. The 50% minimum employer cost applies only in contributory pension plans.

Mr. Blenkarn: If you have too much money in the deal, then both the employer and the employee will reduce their future contributions or they will increase the benefit available. Why would we ever contemplate a statute allowing the kind of suggestions I just finished making to be open to employers and actuaries setting up plans?

Mr. Bharmal: There are three things I would like to address, if I can remember all of them.

• 1150

The first one is the misconception that the pension plans in Canada are entirely paid for by employees, which you tried to imply. This is just not the case, because there is a huge amount of employer contributions which have been paid into the pension funds over scores of years in addition to the employee contributions.

The other side of it is you are assuming all pension plans are of a contributory nature. They are not. In the benefit data bank we have of over 250 employers, more than half of the plans are non-contributory. In those cases the employee contribution is not even required.

Mr. Blenkarn: Let me interfere with you for a moment and say this. Any time I have been doing budgeting or balance sheet analysis or cost projections for companies I have been involved in, benefits, wages, holidays, unemployment insurance, and workmen's compensation are all treated as part of the cost of employment, or the cost of having employees. Therefore whether you pay the man's money in an hourly payment or you pay part of it in holidays and part of it in pensions and part of it UIC and part of it in Canada Pension makes no difference to the employer.

[Translation]

Et je pense que c'est par mesure de précaution. Même les directives énoncées par les autorités de réglementation et par l'Institut canadien des actuaires comprennent des marges. À mon avis, les risques qu'un régime de pensions canadien soit liquidé et que les employés ne touchent pas les pensions qu'ils ont accumulées sont très minces.

M. Blenkarn: Vous critiquez la contribution de 50 p. 100 prévu dans le projet de loi. Quel mal y voyez-vous? Quel mal y a-t-il à ce que l'employeur soit obligé de cotiser au moins autant que son employé?

Vous prévoyez des intérêts de l'ordre de 6 à 8 p. 100. Vous investissez l'argent à 15 ou 16 p. 100, tandis que l'employeur ne cotise jamais un sou. Les gens qui ont organisé votre régime ont fait des prévisions de revenus assez modestes, et votre investissement a été assez bon. L'employeur, pour sa part, n'a pas versé un sou à la caisse de retraite. Dites-nous pourquoi nous ne devrions pas exiger que les employeurs contribuent au moins autant que leurs employés.

M. Poiré: Non, car c'est adopter l'optique d'une contribution définie ou d'un programme d'achat monétaire pour un régime de retraite à prestations déterminées. L'accumulation d'un bénéfice est en jeu, et non pas l'accumulation des contributions. Le minimum de 50 p. 100 imposé à l'employeur s'applique uniquement aux régimes de pensions à cotisation.

M. Blenkarn: S'il y a trop d'argent dans la caisse, l'employeur et l'employé pourront réduire leur contribution future ou augmenter les bénéfices de la caisse. Pourquoi devrions-nous adopter une loi qui permettrait aux employeurs et aux actuaires qui établissent les régimes de pensions de faire le genre de choses dont je viens de parler?

M. Bharmal: J'aimerais vous parler de trois choses, si je ne les oublie pas.

Premièrement, il y a l'idée erronée que les régimes de pensions canadiens sont payés entièrement de la poche des employés, ce que vous semblez insinuer. C'est absolument faux, car depuis des années et des années, les employeurs ont cotisé des sommes faramineuses aux caisses de retraite en plus des quote-parts des employés.

D'un autre côté, vous prenez pour acquit que tous les régimes de pensions sont à cotisation. C'est faux. Dans la banque de données sur les bénéfices, qui regroupent plus de 250 employeurs, plus de la moitié des régimes de retraite ne sont pas des régimes à cotisation. Dans ces cas, la contribution de l'employée n'est même pas exigible.

M. Blenkarn: Permettez-moi de vous interrompre un instant. À chaque fois que j'ai fait des budgets ou des analyses de bilans ou des prévisions de coûts pour des compagnies pour lesquelles je travaillais, les avantages, les salaires, les congés, l'assurance-chômage et les contributions aux caisses d'indemnisation des accidentés faisaient tous partie du coût de l'emploi, c'est-à-dire du coût pour l'employeur d'avoir des employés. Par conséquent, cela revient au même pour l'employeur qu'il rémunère ses employés selon un tarif horaire ou qu'il subdivise leur salaire en crédits de congés, en contribu-

[Texte]

I do not know why you would all of a sudden take the position that in terms of budgeting in a company it is okay to do it that way, but in terms of talking about a pension plan, the employer has paid the whole thing. In fact, the employer has figured all this out and it is part of his wage package.

Mr. Poiré: What is wrong with it is that the wage part, being covered by benefits, is not linked to the contribution or a direct payment, as it is with direct wages but it is the value of the protection given by this benefit package which is the compensation or indirect compensation part of it. So it is not deferred wages or immediate wages for deferred consumption, it is not the same thing.

Take the simple example of two employees coming to you and you tell them to go and get whatever they feel they need at lunch. One goes to McDonald's and the other one goes to somewhere where the meal would be more elaborate. They come back after lunch and the one who went to McDonald's gives you the check and you reimburse him \$5 or \$2 and the other one comes with a \$50 bill. The question is whether you owe \$45 to the guy who went to a more elaborate meal. The answer to that is no, you provided the benefit, and whatever the cost was is not really important, it is the value of the protection, the value of the benefit, not the employer contribution. And by dealing with pensions as deferred wages you are mixing up contributions with benefits and that is why the 50% minimum employer clause does not make any sense.

The Chairman: I am going now to Mr. James and Mr. McCrossan and Mr. Young. That is the order. I am turning the chair over to my colleague, George Blenkarn. Mr. James.

Mr. James: I was interested in talking about the overfunding issue again. You said in your submission that, hitherto, this overfunding has not caused problems to plan sponsors since they were secure in the knowledge that they retain the ownership of the excess funds. You then go on and address some of the ramifications, if this were allowed to happen.

Could you just expand on this—you seem to be super-concerned about some of the reactions employers in the future may take—and where that type of knowledge comes from.

Mr. Bharmal: The knowledge comes from out day to day discussions with the employers. I think most employers are a responsible group of people who have provided an atmosphere of income security within their particular environment. Part of this responsibility has been that they finance all their obligations to the employees in a prudent and conservative manner.

They have not had concerns about this because they believe they will at least have some relief in the lean years in the future if they have more money in the pension plan. Suddenly

[Traduction]

tion à une caisse de retraite, à l'assurance-chômage et au régime de pensions du Canada.

Je ne vois pas pourquoi vous dites soudainement que c'est un bon système au niveau du budget d'une compagnie, mais qu'en ce qui concerne les régimes de pensions, c'est l'employeur qui débourse tout. Le fait est que l'employeur a déjà tout calculé et que cela fait partie du régime salarial.

M. Poiré: Je vais vous dire ce qu'il y a de mal. La partie salariale, qui est couverte par les avantages sociaux, n'est pas liée à la contribution ou à un paiement direct, contrairement au salaire direct. Au contraire, elle représente la valeur de la protection accordée par le régime des avantages sociaux qui est une compensation directe ou indirecte. Donc, ce n'est pas un salaire différé ou un salaire immédiat en vue d'une consommation différée; ce n'est pas la même chose.

Prenons un exemple bien simple. Vous avez deux employés à qui vous dites d'aller s'acheter ce qu'ils veulent pour déjeuner. L'un d'eux va chez St-Hubert et l'autre à un restaurant où les repas sont plus coûteux. Ils reviennent après le déjeuner et celui qui est allé chez St-Hubert vous remet l'addition de deux dollars ou de cinq dollars que vous lui remboursez, tandis que l'autre vous remet une addition de cinquante dollars. Il faut maintenant déterminer si vous devez quarante-cinq dollars à celui qui s'est payé un repas plus coûteux. La réponse est non: vous avez fourni cet avantage mais, peu importe le coût du service, c'est la valeur de la protection ou de l'avantage qui compte, et non pas la contribution même de l'employeur. En parlant des pensions comme s'il s'agissait de salaire différé, vous mêlez les contributions et les avantages et c'est pourquoi la clause obligeant les employeurs à verser au moins 50 p. 100 est illogique.

Le président: Les intervenants suivants seront M. James, M. McCrossan, puis M. Young, dans l'ordre. Mon collègue, George Blenkarn va maintenant me remplacer à la présidence. Monsieur James.

M. James: J'aimerais bien rediscuter avec vous de la question de l'excédent. Dans votre mémoire, vous dites que jusqu'ici, l'incident n'a pas posé de problème aux commanditaires du régime étant donné qu'ils savaient pertinemment qu'ils pourraient conserver les fonds excédentaires. Un peu plus loin, vous parlez de ce qui arriverait si l'on permettait ce genre de système.

Pourriez-vous développer un peu plus votre pensée, car vous semblez vous inquiéter indûment des réactions des employeurs à l'avenir? J'aimerais aussi savoir d'où vous avez obtenu vos renseignements.

M. Bharmal: Nos renseignements découlent de nos discussions quotidiennes avec les employeurs. Je pense que la plupart d'entre eux sont des gens responsables qui ont su assurer une stabilité financière à leur compagnie. Une partie de cette responsabilité tient du fait qu'ils s'acquittent de toutes leurs obligations financières envers leurs employés d'une façon prudente et conservatrice.

L'excédent dans la caisse de retraite ne les préoccupe pas, car ils disent qu'en période de vache maigre, ils pourront profiter de cet argent. Tout à coup, on leur apprend qu'ils ne

[Text]

they are finding that their flexibility or financing of putting more money into the pension fund in good years and being able to write off the poorer years is disappearing before their eyes and therefore they are wondering why they should take that risk. It seems to be completely counter-productive.

• 1155

Mr. James: Would they trade off that sort of thing for never touching excess funding or overfunding if it still developed, and is the recapture of overfunding fairly prevalent, or is that a very . . . ?

Mr. Bharmal: The recapture is not that prevalent. There are some prime examples in the past, but it is really not prevalent. I do not think the incidence is very high.

In terms of the total billions of dollars that are in pension funds right now—and we are talking about over \$120 billion—the amounts that have been withdrawn pale into insignificance. So we are not talking about a huge problem.

Having said that, yes, there have been some very high-profile examples. I might add that in those cases the problem probably was not pensions; the problem probably was the question of the severance treatment of the people involved because none of the moneys that should not have left the funds have left. Enough money is left in the funds to provide for the earned benefits of the employees.

Mr. Poiré: If I might add, the two issues are related. How you define surplus and the right to have access to that surplus are two very important things. If an employer is permitted to try to level the type of contributions throughout the years, and in those years when he could have put less money still puts it because it will wash out with other years, then that puts a margin or a cushion. If that is no longer possible, then obviously it will tend to decrease the funding in these years and then put less security or margin in the majority of the years where the money would not be necessary under a recapture basis. So that is the point we have made. But we were not trying to define surplus; we are trying to establish, once that surplus is established, that it is a right of the plan sponsor to have access to it.

Mr. James: Has there been any record or is there any possibility of tax advantage, of concerted effort of an employer to end up with an overfunding situation and a recapture that has some tax ramifications in a positive way to the company?

Mr. Bharmal: The recapture is taxed at full rates.

Mr. James: So there is no way there can be any sort of manipulation?

Mr. Bharmal: No. The money is tax-free when it goes in. It is taxed when it comes out.

Mr. James: Yes, okay.

I guess you can probably understand the concern or political ramifications of recapture. Is there some sort of suggestion of a

[Translation]

pourront plus jouir de cette souplesse de financement qui leur permet de verser plus d'argent dans la caisse de retraite pendant les bonnes années et d'amortir les mauvaises années. Devant cette restriction, ils se demandent pourquoi ils devraient courir des risques. Cela semble aller complètement à l'encontre des intérêts.

M. James: Serait-il possible de renoncer à cet avantage en ne retirant jamais les fonds excédentaires et le retrait de ces fonds se produit-il souvent?

M. Bharmal: Pas souvent. Il y a eu certains exemples frappants dans le passé, mais la situation ne se produit pas de façon habituelle.

Si l'on tient compte du nombre de milliards de dollars qui se trouve dans les régimes de pensions à l'heure actuelle, et nous parlons de plus de 120 milliards de dollars, les montants qui ont été retirés sont très peu importants. Par conséquent, il ne s'agit pas là d'un grave problème.

Cela étant dit, il faut signaler cependant que nous connaissons certains cas de retraits très importants. En fait, il convient de dire que dans ces cas, le problème n'était pas un problème de pension, mais probablement s'agissait-il d'allocations de fin d'emploi; en effet, l'argent qui n'aurait pas dû être retiré ne l'a pas été et il reste suffisamment d'argent dans ces régimes pour couvrir les prestations auxquelles les employés ont droit.

M. Poiré: J'aimerais signaler que ces deux questions sont intimement liées. La façon de définir les sommes excédentaires et le droit d'y avoir accès est une question fort importante. Si l'on permet à un employeur de percevoir les cotisations au cours des années et au cours de celles où il aurait pu verser des sommes moins importantes il a procédé à des versements habituels, cela crée une marge de manœuvre, et cela permet de parer aux éventualités. Si cela n'est plus possible, le financement diminue et avec lui la sécurité des prestations. C'est cet argument que nous avons toujours défendu. Nous n'avons pas essayé de définir ce que représentent les fonds excédentaires. Nous préconisons, que dans le cas où ces fonds excédentaires sont retenus l'administrateur du régime a le droit d'y avoir accès.

M. James: Est-il possible de bénéficier de dégrèvements fiscaux? Un employeur pourrait-il utiliser ces sommes excédentaires à l'avantage fiscal de sa société?

M. Bharmal: Lorsque les fonds sont retirés, ils sont imposés aux taux d'imposition les plus élevés.

M. James: Par conséquent toute manipulation est exclue?

M. Bharmal: La contribution n'est pas imposable, mais la prestation l'est.

M. James: D'accord.

Vous pouvez sans doute comprendre qu'il pourrait y avoir des ramifications d'ordre politique lors du retrait. Cela nous préoccupe. Avez-vous envisagé une possibilité où de telles

[Texte]

way where you would not allow that yet you can flex something else for the employer—as a suggestion?

Mr. Bharmal: In treatment of surplus recapture? We think that . . .

Mr. James: Well, no—in the future you would not. In stopping that recapture, can some other flex be worked into this for the sponsor employer that it allows him to . . .

Mr. Bharmal: To have the flexibility?

Mr. James: —have some flexibility and not build up tremendously big surpluses?

Mr. Bharmal: If you tell the employer that he can put the moneys that are adequate in the funds but in the case that he puts too much money in he can forget it forever, what sort of flexibility is there in that type of a situation? I think most plan sponsors will tend to sharpen their pencils, as it were, to make sure that not more than the absolute necessary minimum amount goes into those funds, and that will not augur well either for the security of the benefits we were talking about earlier or for the capital markets of Canada.

Mr. James: Just to go back to your expressed concern as to what sponsor employers may do: may act to adopt mean and lean funding—

Mr. Bharmal: Yes. We believe there is a concern that the Parliament should be aware of in the sense that if people adopt mean and lean funding then it will reduce both the security of the benefits that have been earned, because there will be less money available, and the sources of capital in their macro sense. The only way you can avoid that is by not putting those sorts of restrictions into the bill.

• 1200

Mr. James: Again, I think it is very important to this committee. This is a very subjective statement. May I ask you to expound on the submission as to the objectivity, the number of employers talked to, the kind of experience you have had that would lend you to make this fairly serious submission? This is very subjective. There is no data as to where you got it, how many employers you talked to and your experience.

Mr. Bharmal: We have not done a survey of all our employers, but if I can relate to personal experiences of the consultants within our offices, practically every client of mine has expressed concern.

Mr. James: Every client of yours.

Mr. Bharmal: Every pension client of mine has expressed concern about the situation, and we are talking about large national employers. This is not based on what I personally believe; it is based on what I have observed within my consulting experience. I think the same is true with you, Serge.

Mr. Poiré: Yes.

Mr. Bharmal: In fact, some very large companies have said they do not see why, having been good employers in a volun-

[Traduction]

ramifications seraient exclues mais où le système resterait quand même suffisamment souple pour l'employeur.

M. Bharmal: Dans le cas où il voudrait retirer les versements excédentaires?

M. James: Ce ne sera plus possible à l'avenir. Si l'on empêche le retrait de ces fonds, ne voyez-vous aucun moyen pour l'employeur administrateur du régime de . . .

M. Bharmal: Pouvoir agir avec souplesse?

M. James: Pouvoir agir avec souplesse sans accumuler de grandes quantités de fonds supplémentaires?

M. Bharmal: Si l'on dit à l'employeur qu'il peut faire des contributions adéquates aux fonds mais qu'au cas où il ferait des contributions excédentaires, ces fonds seraient bloqués pour toujours, quelle souplesse y a-t-il dans un tel système? Je suppose que les administrateurs feront bien attention à ce qu'ils feront à l'avenir afin de n'investir que le strict minimum, ce qui n'augurera rien de bon pour la sécurité des prestations dont nous parlions précédemment ou pour les marchés de capitaux de notre pays.

M. James: Pour en revenir à la préoccupation que vous avez exprimée au sujet de la marge de manoeuvre des administrateurs de régime employeurs, qui se restreindraient à faire les contributions minimales . . .

M. Bharmal: C'est bien cela, je crois qu'il y a ici un problème dont le Parlement devrait être au courant. Si les administrateurs de régime se retreignent ainsi à un financement tout à fait minimal, c'est la sécurité des prestations qui en souffrira, étant donné que les régimes seront moins bien nantis, de même que les sources de capitaux. La seule façon de régler ce problème est de ne pas prévoir ce genre de restriction dans le projet de loi.

M. James: Je crois qu'il s'agit là d'une question fort importante pour le Comité. Il s'agit là d'une déclaration très subjective. Pourrais-je vous demander de nous expliquer, d'être plus objectif: à combien d'employeurs avez-vous parlé? Sur quelle genre d'expérience vous basez-vous pour vous prononcer de cette façon? J'estime qu'il s'agit là d'une remarque très subjective. Nous aimerions savoir ce qui vous inspire.

M. Bharmal: Nous n'avons pas procédé à un sondage de tous les employeurs, mais si vous me permettez de parler de mon expérience personnelle, de l'expérience des consultants, je peux vous dire que pratiquement tous mes clients ont exprimé des préoccupations à ce sujet.

M. James: Tous vos clients.

M. Bharmal: Oui, et il s'agit d'employeurs importants sur la scène nationale. Je ne suis pas en train de vous dire ce que je pense personnellement, mais ce que j'ai observé au cours de mon travail de consultant. Je crois que la même chose s'applique à vous, Serge.

M. Poiré: Oui.

M. Bharmal: En fait, certaines très grandes compagnies ont dit qu'elles ne voyaient vraiment pas pourquoi, étant donné

[Text]

tary environment, they should suddenly be bound to this just because of one or two bad situations.

Mr. James: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Minaker): Mr. Young.

Mr. Young: I would like to follow up on the comments Mr. Blenkarn made.

You have gone to great lengths in your submission on the question of whether or not pension surpluses are even pension benefits or deferred income. In my previous life I was involved with a trade union and was periodically involved in negotiations with a very sophisticated employer, Canadian General Electric. I have never heard CGE use the argument that pensions were not part of the wage package. I am surprised to hear the argument you are advancing, that perhaps it is not a part of the wage package but rather a gratuity that is given to the employee by the employer. Frankly, I have never heard that argument used before. That is not to say it is not an interesting one; I have just never heard it, and I am curious.

Mr. Bharmal: But is your definition of what package was negotiated not a definition by itself? You said wage package; you did not say deferred wage. Let me expand on that.

Mr. Young: Maybe I could clarify it for you. When we were arguing dollars and cents, CGE's classic argument with us was: Either you can have the nickel as an addition to the hourly wage or you can have it in pensions, but you are not getting it both ways. It was up to the negotiators to decide where we wanted that nickel.

Mr. Bharmal: Yes, that was based on the long-term cost effect. But at the same time, they said: Of course, you can also have 1¢ for your life insurance, but you are not going to get it back if you do not die. You can see that what you were negotiating was not the dollar amount but the best estimate of the cost of that benefit that you were negotiating.

Mr. Young: Oh no, we were negotiating a dollar amount, I can assure you.

Mr. Bharmal: Okay, let me ask you what would have happened in the mid-1970s when suddenly the deficits occurred in the plan and CGE, in your case, was probably asked to pay extra dollars. Was that suddenly applied to reduce your negotiated wage package? Was there any condition...

Mr. Young: It probably did the next time around.

Mr. Bharmal: No, but was there a condition in your contract that, in case there was a deficit, there would be a reduction in the benefit?

[Translation]

qu'elles ont été de bons employeurs lorsqu'on les laissait libre d'agir, elles devraient tout à coup être assujetties à un régime de ce genre simplement à cause d'un ou deux problèmes qui sont survenus dans ce domaine.

M. James: Je vous remercie.

Le président suppléant (M. Minaker): Monsieur Young.

M. Young: J'aimerais poursuivre sur la lancée de M. Blenkarn.

Vous avez développé, en long et en large, dans votre exposé la question de savoir si les excédents de pension représentent des prestations ou un revenu différé. Précédemment, je travaillais pour un syndicat et je participais périodiquement à des négociations avec la *Canadian General Electric*, un employeur de tout premier rang. Personnellement je n'ai jamais entendu cet employeur dire que les pensions ne faisaient pas partie des conditions salariales. Je suis étonné d'entendre l'argument que vous avancez à cet effet et de vous entendre dire qu'il s'agit plutôt d'une gratification offerte par l'employeur à l'employé. Franchement, je n'ai jamais entendu un tel argument auparavant. Je ne veux pas dire que ce ne soit pas un argument intéressant, mais je ne l'ai jamais entendu et je suis par conséquent curieux.

M. Bharmal: Ne venez-vous pas précisément de définir ce que sont les conditions salariales. Vous avez bien parlé de conditions salariales et non de salaires différés. Laissez moi vous expliquer.

M. Young: Je pourrais peut-être préciser les choses d'avantage. Lorsque nous discussions finances, l'argument classique de la CGE était le suivant: vous pouvez soit bénéficier d'une augmentation du salaire horaire ou bénéficier d'une augmentation des pensions. Vous ne pouvez avoir les deux à la fois. C'était au négociateur de décider s'il voulait cette augmentation.

M. Bharmal: Et cela tenait compte des coûts à long terme. Et l'employeur pouvait dire également que vous pouviez bénéficier d'une augmentation de l'assurance vie, mais que vous n'y auriez pas droit à moins de mourir. Vous voyez par conséquent que ce que vous négociez n'était pas une somme d'argent, mais la meilleure estimation du coût que représentaient les prestations.

M. Young: Pas du tout, nous négocions une somme d'argent. Je puis vous l'assurer.

M. Bharmal: Très bien, alors, laissez-moi vous demander ce qui se serait passé au milieu des années 70 lorsqu'on s'est soudain rendu compte que le régime était en déficit et que vous avez sans doute demandé à la CGE d'augmenter les contributions. Est-ce que cela a eu pour effet de réduire vos conditions salariales? Y a-t-il eu des conditions...

M. Young: C'est sans doute ce qui c'est passé au cours des négociations suivantes.

M. Bharmal: Votre contrat prévoyait-il qu'en cas de déficit, les prestations seraient réduites?

[Texte]

Mr. Young: Certainly not. It certainly affected the next round of negotiation because it was part of the wage package.

Mr. Bharmal: Let me give you another example. I have just been through . . .

• 1205

The Chairman: Let Mr Bharmal finish and then, Mr. Young, you can . . .

Mr. Bharmal: Let me give you another example. We have just been through a major negotiation, about a year ago. This particular client was having a good year and decided that they were going to accelerate their funding of the negotiated package by quite a substantial amount of money. Now, that money was an entirely voluntary decision on the part of the employer. It was not part of the negotiation, because the negotiation was based on a going concern, funding of the plan, in that context.

If the employer believed that what it had negotiated was an exact dollar amount rather than a benefit package, there would be no logical reason for the employer to put that extra money into the fund and increase the security of the benefits.

Mr. Young: I never heard one complaint from CGE about the pension fund, or the additional moneys they kicked in every now and again under provincial legislation. As I understand it, provincial legislation, at least at that time, did not require the plan to be fully funded. As I recall, and that was a few years ago, it was required to have the fund funded at a level of something like 70%, I think, in Ontario.

Mr. Bharmal: That is not the case now. You are required to fund any deficit within five years, and any new benefits within fifteen years.

Mr. Young: That brings me to my second question then. On page 5, under general issues, on the second point you make, that is with respect to ownership and withdrawal of surpluses, you say:

In the event of deficits, the sponsor is required under the law to fund the deficits over a very short period.

As I understand it, that is five years. If you are required to do it within five years, would you also agree then that you could only withdraw surpluses over a five-year period? If there were a \$60 million surplus, then you could only take portions of that equal to the \$60 million over a five-year period. Let us say \$50 million, to make it easy. As General Motors says, what the hell is a million?

Mr. McCrossan: I can assure you that Mr. Bharmal is capable of dividing 60 by 5 . . .

Mr. Young: I am a simple chap, so I will make it \$50 million. You would only be allowed to take \$10 million out per year, rather than grabbing the \$50 million at one whack.

[Traduction]

M. Young: Certainement pas. Cela a certainement eu des répercussions lors des négociations suivantes, étant donné que cela faisait partie des conditions salariales.

M. Bharmal: Laissez moi vous donner un autre exemple. Je viens justement de . . .

Le président: Veuillez laisser M. Bharmal terminer, après quoi vous pourrez, Monsieur Young . . .

M. Bharmal: Laissez-moi vous donner un autre exemple. Nous avons terminé il y a un an des négociations importantes. Ce client avait connu une année prospère et avait décidé qu'il accélérerait le financement des conditions négociées et ceci de façon importante. Cet argent a été cotisé par l'employeur de façon tout à fait libre. Cela ne faisait pas partie des négociations qui, elles, portaient sur le financement du régime, qui était une des préoccupations à l'époque.

Si l'employeur avait pensé que ce qu'il avait négocié était une somme exacte d'argent plutôt que tout un ensemble de prestations, il n'aurait pas été logique, pour lui, de verser ces sommes supplémentaires au régime, augmentant ainsi la sécurité des prestations.

M. Young: Je n'ai jamais entendu la CGE se plaindre du régime de pensions ou des sommes supplémentaires qu'il y versait de temps en temps dans le cadre de la législation provinciale. Si je le comprends bien, cette législation, du moins à l'époque, ne stipulait pas qu'il devait s'agir d'un régime à capitalisation entière. Si je me souviens bien, et c'était il y a quelques années, le financement devait atteindre environ 70 p. 100 en Ontario si je ne me trompe.

M. Bharmal: Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle. Tout déficit doit être rectifié dans les cinq ans et toutes nouvelles prestations capitalisées dans les quinze ans.

M. Young: Ce qui m'amène à ma deuxième question. À la page 5, sous la rubrique questions d'ordre général, portant sur la propriété et le retrait des sommes excédentaires, vous dites ce qui suit:

En cas de déficit, l'administrateur doit aux termes de la loi, capitaliser ceux-ci sur une période très courte.

Si je comprends bien, il s'agit de cinq ans. Si tel est le cas, seriez-vous d'accord pour dire alors que l'on ne devrait pouvoir retirer les excédents que sur une période de cinq ans également? S'il existait en d'autres termes une somme excédentaire de 60 millions de dollars, on ne devrait pouvoir retirer des sommes totalisant ces 60 millions de dollars que sur une période de cinq ans. Pour faciliter les choses, parlons de 50 millions. Comme le dit General Motors, qu'est-ce qu'un million après tout?

M. McCrossan: Je suis sûr que M. Bharmal peut diviser 60 par 5.

M. Young: Oui, mais moi je suis une personne sans prétention et je préfère utiliser le chiffre de 50 millions. On ne pourrait retirer que 10 millions par année plutôt que de retirer les 50 millions en une seule fois.

[Text]

Mr. Bharmal: The five-year requirement is a minimum requirement. You can pay the deficit faster and some employers do, as I just said. I think there would be some logic in having parallelism between the two things. By the same token, I think I could say that therefore the surplus could be withdrawn in no more than five years. In fact, you have to take it out within five years, but you could take it out faster.

Mr. Young: I like symmetry.

Mr. Bharmal: That will give you exact symmetry.

Mr. Poiré: You would not have any margins on the surplus.

Mr. Young: Would you be totally opposed to any employee participation on how an employer could withdraw surpluses from a fund, or—I do not want to be provocative—invade the surpluses, for example, through a bargaining agent? Would you be totally opposed to a bargaining agent having some say in how those surpluses are used?

Mr. Poiré: The answer is yes.

Mr. Young: It may very well be that the employer may want the money for job-creation purposes.

Mr. Bharmal: Fine. The point is it should be left to the employer and the employees, rather than the state intervening in that process.

Mr. Young: That is okay where you have a bargaining agent, but when you have a place like Dofasco, where there is no union involvement at all, there is no bargaining agent... For a large employer like that, there would be no incentive for the employer to include employees. Actually, Dofasco is a bad example.

Mr. Bharmal: Yes, I think it is. I was pleased that you picked that example.

Mr. Young: Let us take an employer of a fair size, where there is no bargaining agent. There would be no incentive for the employer to discuss these matters with an employee committee, for example.

• 1210

Mr. McCrossan: What a big, bad bank!

Mr. Young: Yes, the Canadian Imperial Bank of Commerce, my bank, at least up to two seconds ago. I may be cancelled after this.

But say the Canadian Imperial Bank of Commerce, which was philosophically and materially opposed to any kind of bargaining agent being involved in their operation, can you not see a role for employees in that situation, where the employer would not recognize them voluntarily, and the only avenue for those employees would be through legislation?

Mr. Poiré: I do not think legislation should replace unions where there are no unions. The surplus there belongs to the employer because the plan sponsor takes the risk; and that is it.

[Translation]

M. Bharmal: Cette exigence concernant les cinq ans est une exigence minimum. On peut rembourser le déficit plus rapidement, et c'est d'ailleurs ce que certains employeurs font, comme je viens de le dire. Je crois qu'il serait logique d'établir un parallèle entre les deux. Par conséquent, il serait logique que les sommes excédentaires ne puissent être retirées que au cours de cette période de cinq ans également. On pourrait les retirer pendant une période de cinq ans, ou plus rapidement.

M. Young: J'aime la symétrie.

M. Bharmal: Cela rendra en effet les choses parfaitement symétriques.

M. Poiré: Mais on supprimerait ainsi les marges de manœuvre.

M. Young: Vous opposeriez-vous entièrement à ce que les employés aient leur mot à dire sur la façon dont l'employeur peut retirer ces sommes excédentaires d'un régime. Je ne voudrais pas être un agent provocateur, mais peut-être pourrait-il s'agir d'un agent de négociations? Vous opposeriez-vous totalement à ce qu'un agent de négociations ait son mot à dire dans l'utilisation de ces fonds excédentaires?

M. Poiré: La réponse est oui.

M. Young: Il est fort possible que l'employeur désire utiliser cet argent à des fins de création d'emplois.

M. Bharmal: Très bien. Le fait est que cette question devrait être laissée à l'initiative de l'employeur et des employés et que l'état ne devrait pas intervenir dans ce processus.

M. Young: Très bien dans les cas où il y a un agent de négociations, mais dans un cas comme celui de Dofasco, où les employés ne sont pas syndiqués... dans le cas d'un grand employeur comme celui-là, rien n'inciterait l'employeur à faire participer les employés. En fait, Dofasco n'est pas un bon exemple.

M. Bharmal: Non. En fait je suis heureux de voir que vous avez choisi cet exemple.

M. Young: Prenons le cas d'un employeur assez important dont les employés ne sont pas syndiqués. Rien n'inciterait cet employeur à discuter de ces questions avec un comité d'employés par exemple.

M. McCrossan: La vilaine grosse banque.

M. Young: La Banque de Commerce Canadienne Impériale était effectivement ma banque, mais mon compte risque maintenant d'avoir été clôturé.

Dans le cas comme celui de la Banque de Commerce Canadienne Impériale qui refuse à ses employés le droit de se syndiquer, la loi ne devrait-elle pas se substituer?

M. Poiré: La loi ne doit en aucun cas se substituer aux syndicats. L'excédent appartient au patron qui, en mettant le régime sur pied, assume certains risques.

[Texte]

Mr. Young: You and I are going to have to agree to disagree on that one.

Mr. Poiré: I have done that many times in the past.

Mr. Bharmal: May I make an economic point here? I think employers create a certain environment, a certain employee policy, a certain package, because they want to be in business, and they want to be in business because the employees are the greatest of their assets. I think the assumption is made here that there is no commonality of interest between the employer and the employees. I think that generalization is incorrect. I do not think the employer will, by the swipe of a hand, for example, completely ... his benefit package just because he wants to be nasty. I find that type of presumption rather disappointing.

Mr. Young: You made the presumption, not I.

The Chairman: Mr. Young, this will be your last question until the next round.

Mr. Young: It is not a question, it is a comment. I think he portrayed what I said rather uncharitably. I never made any such suggestion. I do not consider all employers to be bad employers unnecessarily against their employees. But what I would argue is that very often self-interest on the employer's part overrides that humanitarian concern you are trying to inject into this.

The Chairman: Do you want to comment on that, Mr. Bharmal?

Mr. Bharmal: Yes. You seem to think that legislative clout is needed to empower the employees, which does have a presumption that the employer is not doing the right thing. That is the point I was making.

Mr. Young: Well, that is a presumption you can make, but it is not one I made.

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: I have four specific issues. I hope the first three will go quickly. I will just tell you what they are. They are the issues of pre-retirement death benefits, eligibility, the 50:50 rule, and then surplus. Surplus will be the last one.

Starting with pre-retirement death benefits, you made a point in your brief that you should have a look at other forms of death benefits, such as group life insurance. That would make a certain amount of sense if there were a requirement that the group life insurance benefits be payable to the spouse. But of course, you can have a group life package where the insured designates his beneficiary as his daughter, his mother, whatever, and so the two benefits do not necessarily overlap at all in terms of the pre-retirement death benefit going to the spouse. First of all, do you agree with my comment? And second, that if an offset was allowed it would only be specifically where the group life insurance was payable to the spouse?

Mr. Poiré: The answer is that we do not believe it is the role of the government to determine who will receive the benefit.

[Traduction]

M. Young: Nos avis continueront à diverger sur cette question.

M. Poiré: Je le crains en effet.

M. Bharmal: Les patrons doivent offrir certaines conditions de travail car pour que leur entreprise puisse continuer à fonctionner, ils doivent pouvoir compter sur la loyauté de leurs employés. Il est faux à mon avis de s'imaginer qu'il n'existe aucun intérêt commun entre patron et travailleurs. Un patron ne va par simple caprice supprimer certains avantages.

M. Young: C'est vous qui dites cela et pas moi.

Le président: Ce sera votre dernière question jusqu'au tour suivant monsieur Young.

M. Young: J'ai simplement fait une observation. Il a mal interprété ma pensée car je n'ai jamais rien dit de pareil. Je n'ai jamais dit que tous les patrons se conduisent mal vis-à-vis de leurs employés. J'estime par contre que les intérêts du patronat ont trop souvent préséance sur les aspects humanitaires de la question.

Le président: Vous avez quelque chose à répondre, monsieur Bharmal?

M. Bharmal: En disant que les travailleurs doivent pouvoir compter sur la loi, vous laissez entendre que les patrons sont fautifs à leur égard.

M. Young: C'est ce que vous dites et non pas moi.

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Je voudrais soulever quatre questions à savoir les prestations de décès en cas de décès antérieur à la retraite anticipée, l'admissibilité, le partage par moitié et l'excédent. Je laisserai cette dernière question pour la fin.

En ce qui concerne les prestations de décès en cas de décès antérieur à la retraite anticipée, vous dites dans votre mémoire qu'il faudrait envisager d'autres types de prestations de décès comme par exemple l'assurance-vie de groupe. Ce serait logique s'il était prévu que les prestations d'assurance-vie de groupe seraient versées à l'époux survivant. Or dans certains cas, les assurés peuvent choisir comme bénéficiaire leur fille, leur mère plutôt que leur époux, si bien que ce dernier ne toucherait pas nécessairement des prestations de décès en cas de décès antérieur à la retraite anticipée. Ai-je raison à votre avis? Ne faudrait-il pas stipuler que les prestations d'assurance-vie de groupe devraient être obligatoirement versées à l'époux survivant.

M. Poiré: Il n'appartient pas au gouvernement de décider qui sera le bénéficiaire.

[Text]

Mr. McCrossan: Do you then say that the government has no right in mandating minimum survivor benefits to spouses?

Mr. Poiré: To say government has no right, we could enter in a big debate here.

What we are saying is that a pension plan is there to provide retirement benefit. The employment relationship of the employer is with the employee, not with the family. And if there are better means of providing adequate death benefit pre-retirement, the best was with group life insurance, because the need at younger ages is mainly higher, and linking it to accrued pension is lower. So the fact that employers have done both reflects the adequacy of it. And to force all employers in the country to go to the trouble of co-ordinating with group life and changing both, and spending a lot of money and time to come back with the same package for their employees, is unnecessary.

Mr. McCrossan: I understand exactly. But if you were to allow a complete offset, it is quite possible a spouse might find himself or herself with no pre-retirement survivor benefit whatsoever.

Mr. Bharmal: The thrust of our comment was that if you set a standard, then you should allow an offset.

Mr. McCrossan: Okay.

• 1215

Mr. Bharmal: Obviously, if you set the standard, then the declaration the employer will make to the superintendent will be such that it would allow the standard to be met.

Mr. McCrossan: Okay. On the issue of part-timers, you made the comment that you do not think temporary part-time workers should be drawn into the pension plan. I had some sympathy with you there.

On the other hand, we have had other comments from Mr. Frith, who is not here today, to the effect that the 35% criterion will not pull in permanent part-time, particularly the low-paid permanent part-time industries that abound in certain sections of the country.

Either as an alternative to the 35% of the YMPE or as an additional test, what would be your reaction to a weeks worked approach, defined perhaps in terms of UI contributions or UI eligibility, so that a person would be eligible to a pension plan if he had been in for, say, 80 or 90 weeks out of the last 104? You said in your brief that it is difficult to keep track of earnings. But it is reasonably easy to keep track of whether a person is UI insured.

Mr. Bharmal: Yes. This would be a practical way out. Another practical way out may be to set some standard of hours per year.

Mr. McCrossan: Either time or hours would be . . .

Mr. Bharmal: The fundamental thing is that, if you do not compel an employer to have a pension plan, how can you compel him to cover a certain type of employee or employees? Apart from this fundamental argument, I think the hours

[Translation]

M. McCrossan: Vous voulez dire que le gouvernement n'a pas le droit de fixer un montant minimum pour les prestations de décès aux époux survivants?

M. Poiré: Je n'irai pas jusqu'à dire que le gouvernement n'a pas le droit.

Le but d'un régime de pensions est d'assurer une pension de retraite. Le patron a affaire avec les employés et non pas avec les membres de leur famille. Or, c'est l'assurance-vie de groupe qui constitue le meilleur moyen d'assurer les prestations de décès en cas de décès antérieur à la retraite anticipée. Certains patrons ont opté pour cette solution. Mais cela ne veut pas dire qu'il faut forcer tous les patrons du pays de choisir cette solution et de dépenser un tas d'argent pour offrir les mêmes avantages à leurs employés.

M. McCrossan: Je comprends. Mais il se pourrait dans ce cas que l'époux survivant ne touche rien à titre de prestations de décès si le conjoint est décédé avant son admission à la retraite anticipée.

M. Bharmal: Si on impose des normes, il faut admettre les réductions.

M. McCrossan: D'accord.

M. Bharmal: Si une norme est imposée, la déclaration patronale déposée auprès du surintendant serait conforme à cette norme.

M. McCrossan: D'accord. Vous disiez qu'à votre avis les travailleurs à temps partiel ne devraient pas pouvoir cotiser à un régime de pensions, ce que je puis comprendre dans une certaine mesure.

Par contre M. Frith, qui n'est pas ici aujourd'hui, faisait valoir qu'un seuil de 35 p. 100 excluait les travailleurs à temps partiel permanents surtout dans les secteurs qui engagent cette main d'oeuvre à bon marché dans certaines régions du pays.

En plus du seuil de 35 p. 100 du MCAA ou à titre de test supplémentaire, les travailleurs ne pourraient-ils pas avoir droit à une pension à condition d'avoir travaillé 80 ou 90 semaines sur les 104 semaines écoulées. Vous avez expliqué qu'il est difficile de tenir compte des salaires. Par contre on sait très bien qui cotise à l'assurance-chômage.

M. Bharmal: Ce serait peut-être une bonne solution. On pourrait également fixer le nombre en fonction des heures de travail par semaines.

M. McCrossan: Soit en fonction du temps soit des heures.

M. Bharmal: Dès lors qu'un patron n'est pas obligé d'instaurer un régime de pensions, comment peut-on l'obliger d'assurer une certaine catégorie d'employés? Mais je pense qu'il serait

[Texte]

worked per year for a consistent period of years might be a better...

Mr. McCrossan: Coming to the 50:50 rule, I understand your objections with respect to applying a money purchase concept to a defined benefit plan, at least as the 50:50 rule applies to individuals. Would you have any objection if there were restrictions that, in terms of current service cost for the plan, as a whole, the employer's share of a current service cost must exceed the employee's share? In other words, for the group as a whole, the employer must contribute more than half of the cost of the pension plan.

Mr. Bharmal: Would you apply the same rule to the pure money purchase plans?

Mr. McCrossan: We could discuss this separately, but my inclination would be yes.

Mr. Bharmal: Then this is a standard which I do not agree with. It would consistently apply to two different types of plans. Again, I will go back to the fundamentals. An employer or employer and employee together agree on a voluntary type of an arrangement. Then suddenly they are asked to meet certain parameters that are set by the legislature, when there is not a compulsion in the first place to have a pension plan. Those strictures are different whether you put them on a money purchase plan, a defined benefit plan, no plan at all, or a group of RRSs, for that matter.

Mr. McCrossan: But you see the point, which is elaborating on what Mr. Blenkarn was saying. I can see your difficulty with imposing this on an employee-by-employee basis. Obviously, there is a different funding pattern.

On the other hand, surely we can agree that, if a contributory pension plan is set up, the employer should contribute a reasonable amount, whatever it is. So a 50:50 test on the current service cost would not seem to be unreasonable at all.

Mr. Bharmal: By the same token, it should be consistently applied to every single plan in the country, regardless of the form, if this is the standard the government wants to impose.

Mr. McCrossan: Okay. My final question is on the more contentious area of surplus issues. In picking up on a number of points here, first of all, neither Ontario nor the federal government currently allows an employer to withdraw all of the surplus.

In Ontario, they set a cushion of 25% of liability and, in Canada, they set a cushion of two years' current service contribution. Do you agree that the supervisory authority should have the right to stipulate a cushion of an amount in excess of liabilities, which the employer cannot withdraw?

• 1220

Mr. Poiré: In principle, the answer is no. In practice, it is not saleable, so I guess it is yes.

Mr. Bharmal: Let me say this, Mr. McCrossan, the actuaries would tend to have a cushion already in most places, and the cushions that are applied by regulatory authorities

[Traduction]

préférable de calculer en fonction du nombre d'heures de travail au cours d'une année.

M. McCrossan: Je conçois que vous soyez contre l'application au régime à prestation définie les dispositions des régimes à souscription au comptant, du moins en ce qui concerne la participation à part égale pour les cotisations. Seriez-vous d'accord si le coût de service imputable aux employés devait obligatoirement dépasser la part imputable au patron, autrement dit pour le groupe tout entier le patron devrait verser plus de la moitié du coût du régime de pensions.

M. Bharmal: Est-ce que cette même règle s'appliquerait au régime de pensions à souscription au comptant à proprement parler?

M. McCrossan: Je serais tenté de dire que oui.

M. Bharmal: Dans ce cas-là je ne suis pas d'accord car il s'agirait de deux régimes différents. Cela reviendrait à imposer par voie législative certaines conditions après qu'un patron et ses employés aient librement consenti à instaurer un régime de pensions. Or ces conditions auraient des effets différents selon qu'il s'agirait d'un régime à souscription au comptant, d'un régime à prestation définie, ou d'un bloc de REER.

M. McCrossan: Mais vous voyez quand même où je cherche à en venir. Ce serait sans doute difficile à imposer à titre individuel.

Mais dès lors qu'on instaure un régime de pensions contributif, les patrons devraient être tenus d'y contribuer pour une part raisonnable. Je pense, pour ma part, qu'une prise en charge par moitié des coûts serait raisonnable.

M. Bharmal: Dans ce cas cette disposition devrait s'appliquer à toutes les catégories de régime de pensions du pays.

M. McCrossan: J'arrive enfin à la question controversée de l'excédent. Je vous ferais tout d'abord remarquer que ni le gouvernement fédéral ni celui de l'Ontario n'autorise actuellement les patrons à retirer la totalité des excédents.

En Ontario il faut maintenir un minimum de 25 p. 100 du passif tandis que au plan fédéral, ce minimum doit être égal à deux années de contribution au titre des services. L'autorité de tutelle doit être à votre avis avoir le droit d'imposer un minimum au-delà duquel le patron ne peut pas retirer des fonds?

M. Poiré: En principe non mais en pratique je suppose que si.

M. Bharmal: Les actuaires prévoient un minimum de toute façon dans la plupart des cas alors que les minimums prévus par la loi sont tous égaux quelque soient les réserves retenues

[Text]

tend to be the same regardless of the cushions already implicit in the actuarial funding that is going on right now. From that point of view, yes, it seems a doubling up of cushions.

Mr. McCrossan: Right.

Mr. Bharmal: For example, Ontario's 25% rule applies across the board regardless of whether the implicit benefits were discounted at 12% or 6%.

Mr. McCrossan: Right.

Mr. Bharmal: It does not seem to make sense.

Mr. McCrossan: And whether withdrawals are anticipated or not . . .

Mr. Bharmal: This shows the futility of making arbitrary rules.

Mr. McCrossan: Okay, I understand that. But you do not particularly disagree that it is desirable to have some cushion that might be more intelligently determined than currently.

Mr. Bharmal: I agree that there is need for a cushion before the surpluses are withdrawn, and I think those cushions should probably be left to the professional judgment of the actuaries.

Mr. McCrossan: Let us assume this cushion is in place. Now we get back to Mr. Young's point. If the employees or their bargaining agent request withdrawal of the whole surplus, and not just the surplus down to that cushion, in your opinion should the superintendent or supervisory authority allow withdrawal of the whole surplus if the employees consent?

Mr. Bharmal: I think the superintendent would have to go beyond the employees to all the people who are contingently recipient of the benefits from the plan. If the superintendent was convinced that there was sufficient money in the plan to provide for earned benefits, yes.

Mr. James: Back again to the deferred wages argument and, of course, your contention that pensions are not deferred wages, and alluding to Mr. Young's submission in connection with one company that he had to deal with, are we talking wage package or are we talking deferred wages? Then you talked about what happened when the topping up had to take place. If it did have to take place by a company, then is that wages and then some sort of negotiated back-off on current wages?

I was interested in expansion on your argument that they are not deferred wages; the pension is not deferred wages.

Mr. Poiré: The compensation element is the value of the protection. Take the example of a simple group life program that provides two times pay if you die. In one year let us say there is a surplus of contributions and that the employer is not paying any premium in that year. Is the benefit package decreased or not for the employee? If somebody dies, he or she is still covered two times pay. So the contribution element of it is a financing pattern determined by the employer, who takes the risk of the benefit to be paid, not the injection of money at any point in time.

[Translation]

au titre du financement actuariel. Donc cela reviendrait à doubler ces réserves.

Mr. McCrossan: D'accord.

Mr. Bharmal: Ainsi en Ontario la réserve doit être de 25 p. 100 pour tous les régimes, que les prestations soient escomptées à 12 ou 6 p. 100.

Mr. McCrossan: C'est exact.

Mr. Bharmal: Ce n'est pas logique.

Mr. McCrossan: Et indépendamment des retraits prévus.

Mr. Bharmal: Ceci prouve bien que des règles arbitraires ne marchent pas.

Mr. McCrossan: Je vois. Mais vous conviendrez quand même que le montant des réserves pourrait être calculé de façon plus logique qu'il ne l'est actuellement.

Mr. Bharmal: Avant de retirer les excédents il faut certainement prévoir une réserve mais leur montant devrait être fixé par les actuaires.

Mr. McCrossan: Supposons qu'une réserve est en place. Si les employés ou leurs délégués syndicaux demandent que l'on retienne la totalité de l'excédent et non pas l'excédent moins la réserve, le surintendant devrait-il permettre cette opération?

Mr. Bharmal: Le surintendant devrait prendre en compte non seulement la volonté exprimée par les employés mais également les bénéficiaires éventuels des prestations. Et ce à condition que le régime possède suffisamment d'argent pour pouvoir honorer les prestations qui devront éventuellement être versées.

Mr. James: Vous disiez tantôt qu'on ne saurait assimiler les pensions à des salaires différés. Dans l'exemple cité par M. Young, s'agit-il de salaires ou de salaires différés? Vous avez également parlé de combler la différence. Est-ce que cela serait assimilé à des salaires et ensuite on déciderait de réduire les salaires par voie de négociations?

D'après vous un régime de pensions n'est pas assimilable à des salaires différés.

Mr. Poiré: Prenons l'exemple d'une assurance-vie de groupe qui prévoit un versement équivalent au double du salaire en cas de décès de l'assuré. Prenons une année où il y aurait un excédent de contribution et où l'employeur n'aurait pas de primes à verser. Dans ce cas les prestations des employés doivent-elles diminuer? En cas de décès, l'assuré a toujours droit à un versement équivalent au double de son salaire. Les modalités de financement du régime sont donc déterminées par l'employeur qui assume un certain risque en fonction des prestations à verser.

[Texte]

The pension plan is the same thing. The financing of the plan is the plan's sponsor's responsibility to provide for a benefit. The level of the benefit and its value, the protection, is the component of the compensation arrangement in the negotiation.

If you bring one argument of one company, there is nothing that says an employer would be wrong in treating that as deferred wages in one circumstance. What is wrong is to base legislation . . . and impose that on all companies in Canada, because a lot of them do not see that as immediate wage for deferred consumption but as the value of the protection.

So what is wrong is not that one employer would deal with it that way. There are consequences from that. What is wrong is to base the legislation on the assumption that pension plans are deferred wages for everybody.

Mr. James: That all companies . . .

• 1225

Mr. Poiré: Since a defined benefit plan deals with benefit, it is logical to see it as the value of the protection of the benefit rather than the financing pattern of the promise.

Mr. James: Thank you.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: Well, although I spoke about Canadian General Electric as one employer I had a direct relationship with, to the best of my knowledge other employers that people in my position were dealing with use exactly the same argument. So it is simply that employers generally, when they are dealing with a bargaining agent, argue pensions as they would vacations, as they would any other matter—a cost item as a part of the wage package, a part of the settlement.

Mr. Bharmal: But you would not say that there is no cost implication.

Mr. Young: No, I am saying that the argument used is that it is a part of the wage package, and you can have it in pensions; you can have it in vacations; you can have it any way you want—you can have it in salaries—but you are only going to get it once.

Mr. Bharmal: But that is the bargain you made—you want so much wage and so much protection. Let me draw another analogy. Part of the package usually is the disability income payment, which does cost money.

Mr. Young: It is very expensive.

Mr. Bharmal: Yes. That is right, but the person who does not become disabled, does not go back to the employer at the point of retirement to ask his money back because it was his deferred wage. He bargained it away for a protection of income under certain circumstances.

Mr. McCrossan: The same thing is true of group life.

[Traduction]

La même chose est vrai des régimes de pensions. C'est à l'administrateur d'un régime de pensions d'assurer le financement du régime de façon à ce qu'il y ait assez de fonds pour pouvoir verser les prestations. Le niveau de prestation est fixé par voie de négociation.

Même si certains employeurs assimilent les régimes de pension à des salaires différés, cela ne signifie pas qu'il faut l'imposer par voie législative à l'ensemble des entreprises qui le considèrent comme le prix à payer pour une protection.

Un patron devrait donc être libre éventuellement d'assimiler un régime de pensions à un salaire différé mais il ne faut pas l'imposer à tous par voie législative.

M. James: Toutes les entreprises . . .

M. Poiré: S'agissant de régimes de pensions à prestations définies, ce serait plus logique de le considérer comme étant la protection des prestations plutôt que le financement d'une promesse.

M. James: Merci.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Même si j'ai eu à traiter avec la *Canadian General Electric*, d'autres patrons avancent des arguments identiques. Lorsqu'il s'agit de discuter avec les délégués syndicaux, les patrons discutent des régimes de pensions au même titre que des vacances, le tout faisant partie de l'accord salarial.

M. Bharmal: Vous n'allez quand même pas dire que cela ne coûte rien.

M. Young: Mais les patrons considèrent les pensions comme faisant partie de l'offre salariale au même titre que n'importe quels autres avantages parmi lesquels les travailleurs n'ont qu'à choisir qu'il s'agisse de vacances, de salaires ou de pensions.

M. Bharmal: Et cela fait partie des négociations justement. Les négociations portent également sur l'assurance-accident qui coûte également de l'argent.

M. Young: C'est très coûteux.

M. Bharmal: Les travailleurs qui ne subissent pas d'accident du travail ne vont quand même pas exiger qu'on leur rembourse leur cotisation au moment de leur retraite soi-disant parce qu'il s'agissait de salaire différé. C'est de l'argent qu'il a accepté de payer pour se protéger contre des accidents éventuels.

M. McCrossan: C'est vrai également des assurances-vie de groupes.

[Text]

Mr. Bharmal: The same thing is true of group life, but with disability income I think there is a greater parallel with pension plans.

Let me take the Canada Pension Plan, for example. I could argue that was taking over my consumption today which I want sometime in the future because that structure is there, but if I die without any dependents, in the Canada Pension Plan there is no automatic refund of my contributions with interest, whatever that might be.

Mr. Young: You cannot take it with you.

Mr. Bharmal: But you see the point I am making. When you are talking about a compensation package, you are talking about different elements. You are talking about cash payment in one hand; you are talking about different types of protections on the other hand, and the whole thing is a compensation package. It is not money that is set aside for deferred consumption. In fact, the consumption has been made that year in some sort of an insurance-pooling type of an arrangement.

Mr. Young: Surely there is recognition that this money belongs to the employee even if they die before they collect the money because there are provisions in most pension plans for widows benefits; spousal benefits.

Mr. Bharmal: Yes, but that is for the parties to agree. The question is what the parties want. Do they want a package that provides for money for consumption now and an environment of income security or not? That is definitely a choice there. They can bargain that away for taking everything in cash, and then that will be their package.

The point we are making is that the legislation should not presume that everything is a deferred wage, because it is not when it comes down to most packages.

Mr. Young: Well, you have certainly got the digestive juices flowing.

The Chairman: Mr. Bharmal and Mr. Poiré, I think our committee has benefited greatly by your presentation and brief, and I am sure we would like to continue to question you on your expert background on this subject, but it is 12.30 p.m. and it was understood that we would adjourn at 12.30 p.m. And thank you very much for your attendance today.

Mr. Bharmal: Thank you very much for allowing us the opportunity.

The Chairman: The committee will be having another presentation at 3.30 p.m. in the same room, and it will be Canadian Pacific Limited.

AFTERNOON SITTING

• 1617

The Chairman: The 3.30 p.m. meeting, now starting at 4.20 p.m., brings before us Canadian Pacific Limited. Mr. Massé of Canadian Pacific Limited will be addressing his concerns to this committee. I invite Mr. Massé to begin.

[Translation]

M. Bharmal: Oui, mais l'analogie est encore plus proche entre l'assurance-invalidité et les régimes de pensions.

Prenons le Régime de pensions du Canada. On pourrait également prétendre qu'il s'agit en quelque sorte d'un salaire différé ce qui n'empêche que lorsque le bénéficiaire meurt sans laisser de personnes à charge, les cotisations au Régime de pensions du Canada ne sont pas automatiquement remboursées avec les intérêts.

M. Young: Quand on meurt c'est perdu.

M. Bharmal: Vous voyez ce que je veux dire. Un accord salarial comporte différents éléments dont un salaire versé en espèces ainsi de diverses protections. Mais la protection ne saurait en aucun cas être assimilée à un salaire différé. Cet argent a été dépensé l'année même de son imputation justement pour couvrir les frais d'assurance.

M. Young: Il est admis que cet argent appartient aux employés du seul fait que s'ils meurent avant d'avoir droit à la pension, la plupart des régimes de pensions prévoient le versement des prestations à l'époux survivant.

M. Bharmal: Oui, mais à condition que cela ait été prévu dans le contrat. Il s'agit de savoir ce qu'on veut. Il faut savoir choisir entre les salaires destinés à la consommation immédiate ou la garantie du revenu pour l'avenir. On pourrait concevoir d'un accord salarial où tout serait versé sous forme de salaire et rien ne serait réservé pour les pensions.

Il ne faut donc pas que la loi parte du principe qu'il s'agit de salaire différé car tel n'est pas le cas dans la plupart des accords.

M. Young: Voilà qui est intéressant.

Le président: Nous avons beaucoup appris de ce que vous avez eu à nous dire et nous aurions encore beaucoup de questions à vous poser mais malheureusement il est 12h30 l'heure à laquelle la séance doit en principe être levée. Je vous remercie d'être venu.

M. Bharmal: C'est moi qui vous remercie.

Le président: Cet après-midi à 15h30 dans cette même salle nous aurons comme témoin le *Canadian Pacific Limited*.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance de 15h30 commence maintenant à 16h30, et nous recevons un représentant du Canadien Pacifique Ltée, M. Massé, qui va nous faire part de certaines observations. J'invite M. Massé à commencer.

[Texte]

Mr. Jean Massé (General Manager, Pensions, Canadian Pacific Limited): Thank you, Mr. Chairman. I am in charge of the administration of the CP Rail Pension Plan which covers some 28,000 employees and 28,000 pensioners.

I am also involved in the policy-making at CP Rail and at Canadian Pacific Limited at the corporate level. This of course has had its impact on the rest of the CP group. A large percentage of the companies in the CP group, as you are aware, are subject to the Pension Benefits Standards Act—the rail, the air, the trucks, the Cominco and the CN/CPs. A number of the remarks I will be making are also applicable to other companies subject to the Pension Benefits Standards Act.

Before I start my remarks, however, I would like to have a word of congratulations for the government and those in particular who have been responsible for this draft bill.

• 1620

Overall, it appears to us to be workable. We do not agree with everything in it. There are in fact certain parts of it which we have serious concerns about. However, at this stage, we take it that the government has gone beyond the policy-making stage and that we are now at the stage of fine-tuning the bill to make sure it will work in practice.

I am not going to repeat our views on certain policy aspects. Rather, I would like to concentrate on the administration facets of the bill.

Mr. Chairman, the pension plan of CP Rail is 80 years old. Lots of employees and lots of pensioners are affected. In this regard, it is very important that this bill be clear in its wording, that it leave no room for various interpretations, and that the administrator be in a position to do his job efficiently and economically.

The document distributed to you yesterday lists some 30 comments. A few of them touch on very important policy issues and financial matters, but the majority are really fine-tuning of the wording.

We have asked our pseudo-experts in English terminology and our lawyers to look at this thing to see whether they understand it and what they make of it. In some instances, it would be interesting to know that the way they read it is, in my view, not the way you intended it to be read. So without further ado, I would like to go through this document in the same order as the clauses appear in the bill.

At the beginning, we start with a list of definitions. The first one is "full-time basis". Basically, the bill says that the employee is either a full-time employee or not. Therefore, what will probably happen in practice is that there will be a pension plan for full time and a pension plan for part time, the two being of equal value. This is permitted in the bill. Our worry is that, with the way this thing is worded, we do not know, when one is hired, whether he is full time or not. Looking at the bill, we would need to count the hours to find out whether he qualifies under one or the other.

[Traduction]

M. Jean Massé (gérant général, Pensions, Canadian Pacific Ltée): Merci, monsieur le président. Je suis chargé de l'administration du régime de pension du CP, qui intéresse quelque 28,000 employés et 28,000 retraités.

Je m'occupe également du domaine des politiques du CP et du CN. Évidemment, cela se répercute sur les autres éléments du groupe CP. Une grande partie des compagnies du groupe CP, comme vous le savez, est régie par les normes des prestations de pension, les secteurs du rail, du transport aérien, du camionnage, Cominco, ainsi que le CN-CP. Certaines de mes observations s'appliqueront également aux autres compagnies qui sont assujetties à la Loi sur les normes des prestations de pension.

Toutefois, avant de commencer, je tiens à féliciter le gouvernement, et en particulier les responsables de ce projet de loi.

Dans l'ensemble, cela nous semble faisable. Nous ne sommes pas d'accord avec tout ce que le projet de loi contient; en fait, nous avons de graves réserves sur certaines choses. Toutefois, nous croyons que le gouvernement a dépassé le stade de la politique et qu'il ne reste plus maintenant qu'à perfectionner le projet de loi pour s'assurer qu'il fonctionnera bien.

Je n'ai pas l'intention de répéter notre position sur certains aspects d'ordre politique. Au contraire, je préfère m'attarder sur les aspects administratifs du projet de loi.

Monsieur le président, le régime de pensions du CP a aujourd'hui 80 ans. Il intéresse beaucoup d'employés et beaucoup de retraités. Dans ces conditions, il importe que ce projet de loi soit bien énoncé, qu'il s'interprète sans hésitation, et qu'il permette à l'administrateur de faire son travail de façon économique et efficace.

Le document qu'on vous a distribué hier contient une trentaine d'observations. Certaines d'entre elles portent sur des aspects politiques importants, des aspects financiers également, mais dans la majorité, ce sont des corrections de l'énoncé.

Nous avons demandé à nos pseudo-experts en terminologie anglaise et à nos avocats d'étudier ce document, et de nous dire ce qu'ils comprennent, comment ils l'interprètent. Il est intéressant de constater que dans certains cas, leur interprétation n'est certainement pas celle que vous aviez à l'esprit. Ainsi, sans plus attendre, je vais passer ce document en revue, et suivre l'ordre des articles du projet de loi.

Nous commençons par une liste de définitions, dont la première, la définition de «à plein temps». D'après le projet de loi, un employé est employé à plein temps ou ne l'est pas. Par conséquent, en pratique, il y aura probablement un régime de pensions pour les employés à plein temps et un régime de pensions pour les employés à temps partiel, les deux étant de valeur égale. Le projet de loi autorise cela. Ce qui nous inquiète, c'est qu'avec cet énoncé, nous ne savons pas, quand une personne est engagée, si elle l'est à plein temps ou pas. D'après le projet de loi, il faudrait compter les heures pour déterminer si elle appartient à l'une ou l'autre catégorie.

[Text]

We are suggesting that "full-time basis" means those hired to be on a full-time basis. If a person happens to work only four days a week, then he stays as a full-time employee and stays in the pension plan for full-time employees. If he is hired on a part-time basis and he happens to be working five days a week for a while, then still he remains part-time.

On the next page under the multi-employer pension plan, there again seems to be two kinds of pension plans, a single employer and a multi-employer plan. This reads as though the CP Limited pension plan will be a multi-employer pension plan and certainly not by design. It is a small point and I am going to go over it quickly. I do not think I will have any problem convincing the department this was not intended. We have some association employees in our pension plan. There are railway associations. They have nowhere to go, so they ended up in our pension plan. So there is more than one employer in my pension plan. The associations account for maybe 2% of our group, which is a very small amount. I do not think I should set up a trustees arrangement just to satisfy the associations.

The next one is on the pension benefit credit. This is probably the most important item in this book. "Pension benefit credit" is the value put on a pension. The bill says this value would be set by regulations. We have no idea how this value would be set. We have no idea what policy the regulator of the Department of Insurance will follow in determining this value.

• 1625

We know the government has not retained the inflation protection and we fully agree. However, we are very concerned that these prescribed values could add substantial additional benefits to the pension plan.

We know that certain groups are putting pressure on the government and the Department of Insurance for inflation protection. Some have even suggested that if you cannot do it by the front door, you do it by the back door.

Mr. Chairman, our concern is that this inflation protection, in more or less great measure, could be achieved by these prescribed pension benefit credits, dictated by regulations which would be different from what the plan sponsor thinks they should be.

We realize the Canadian Institute of Actuaries has made suggestions at the request of the Minister of Finance but we have no guarantee that those suggestions will be followed tomorrow or in the years ahead and there is no guarantee in the act.

We therefore suggest the pension benefit credits be determined according to a basis of actuarial assumptions and methods that are adequate and appropriate; a basis which is in accordance with generally accepted actuarial principles, being

[Translation]

Nous pensons que les employés «à plein temps» sont ceux qui sont engagés à plein temps. S'il se trouve qu'une personne travaille quatre jours par semaine seulement, elle reste tout de même employée à plein temps, et continue à appartenir au régime de pensions destiné aux employés à plein temps. Si elle est engagée à temps partiel et s'il se trouve qu'elle travaille cinq jours par semaine pendant un certain temps, elle continue à être considérée comme employé à temps partiel.

À la page suivante, il est question des régimes interentreprises. D'après cette disposition, le régime du Canadien Pacifique Limitée serait considéré involontairement comme un régime de pensions interentreprises. C'est un petit détail, et je n'ai pas l'intention de m'attarder là-dessus, car nous ne devrions pas avoir de mal à convaincre le ministère que telle n'était pas l'intention. Nous avons des employés d'associations qui contribuent à notre régime de pensions. Ce sont des associations de chemins de fer. N'ayant pas d'autres possibilités, ils ont abouti dans notre régime de pensions. Par conséquent, dans ce régime de pensions, il y a plus d'un employeur. Les associations représentent 2 p. 100 peut-être de notre groupe, une proportion très faible. À mon sens, cela ne justifie pas les dispositions fiduciaire que cela suppose.

Nous passons maintenant à la notion de droit à pension. C'est probablement l'observation la plus importante de ce livre. La notion de droit à pension, c'est la valeur attribuée à une pension. Le projet de loi prévoit que cette valeur sera fixée par réglementation. Nous n'avons aucune idée de la façon dont on procédera. Nous ne savons absolument pas quelle sera la politique du Département des assurances lorsqu'il sera question de réglementer cette valeur.

Nous savons que le gouvernement n'a pas conservé la mesure de protection contre l'inflation, et nous sommes tout à fait d'accord. Toutefois, nous craignons que ces valeurs prescrites n'ajoutent au régime de pension des prestations supplémentaires considérables.

Nous savons que certains groupes exercent des pressions sur le gouvernement et sur le Département des assurances pour obtenir la protection contre l'inflation. Certains ont même dit que si cela était impossible ouvertement, il faudrait le faire par des moyens détournés.

Monsieur le président, ce que nous craignons, c'est qu'on réussisse à réaliser cette protection contre l'inflation, dans une certaine mesure, grâce à ces droits à pension prescrits, arrêtés par réglementation, et qui pourraient différer passablement de ce qu'envisage l'administrateur.

Nous savons que l'Institut canadien des actuaires a fait des suggestions, à la requête du ministre des Finances, mais rien ne nous prouve que ces suggestions seront retenues demain, ou dans les années à venir, s'il n'y a pas de garantie dans la loi.

Nous proposons donc que les droits à pension soient déterminés selon des méthodes actuarielles appropriées. Bref, que l'on suive les principes actuariels généralement reconnus,

[Texte]

the same kinds of guidelines that a qualified actuary has to follow when he does his actuarial report.

The next point is the wording of the pension plan. The way this bill is worded, all kinds of pension plans will fall under the jurisdiction of the PBSA, including those top-hat plans, the plans which provide benefits in excess of what is permitted on a tax deductible basis by the DNR. Those plans cover on average 1% of the population and we do not think the PBSA should regulate pension plans which cover the top 1% of the population.

As we move on, page 5 deals with pensionable age. Pensionable age is defined as the earliest age the employee can get a full pension without a reduction; the employee would be retiring at his sole option, without anybody else's consent. In our main plan the employee can go at 55 if he has 85 points the employer's consent. On the surface it seems to say that the employee cannot go at 55 without the employer's consent, therefore the pensionable age would be 65. In practice, however, we never said no to such an employee. We figured that if he took us to court with this definition, we could be construed as having waived our right to ever say no because we have always said yes. We do not want the pensionable age to be 55; employees could therefore go at 45 with a reduction in the pension. We have some suggested wording to correct this.

On that point, I would like to bring to your attention one thing we did. We looked at the English version and it just happened that by coincidence I looked at the French version. In this one the French says that the pensionable age is the earliest age at which the employee can retire without a reduction when he asks to go on early retirement. He does not even need consent, as the English version says. I will take the time to go through the French and make sure the act is fully reflected both in French and in English.

• 1630

On the next page, spouse is another important area, which in our mind has some financial implications. We define a spouse—a legal spouse—as being the person you are married to. There is no minimum duration. Now, we can understand that a legal spouse is a legal spouse or it is not. The point is that we have been concerned with death-bed marriages. We have been providing a joint life pension for 25 years. We have been managing these death-bed marriages. We have no objection to paying a pension to a spouse, but we do not want to encourage people to marry just to get a pension. We are convinced that if you put a financial incentive to marry, people will. In fact, if you just look in Quebec recently students are marrying to get loans.

We have some suggestions on the common law approach to tidy this thing up a little bit. Again, I am sharing here the little

[Traduction]

c'est-à-dire le type de directives qu'un actuaire qualifié doit suivre lorsqu'il prépare son rapport actuariel.

Nous passons maintenant à l'expression «régime de pension». D'après ce bill, toutes sortes de régimes de pensions seront régis par la Loi sur les normes des prestations de pension, y compris les régimes de luxe, ceux qui offrent des prestations qui dépassent les déductions d'impôt autorisées par le ministère du Revenu national. Ces plans intéressent en moyenne 1 p. 100 de la population, et nous ne pensons pas que la loi devrait réglementer des régimes de pensions qui intéressent 1 p. 100 de la population, parmi les plus favorisés.

Plus loin, à la page 5, nous parlons de l'âge admissible. L'âge admissible est défini comme étant l'âge minimal auquel les versements peuvent débiter sans réduction. L'employé serait libre de prendre sa retraite, il n'aurait pas besoin d'autorisation. Dans notre principal régime, l'employé peut partir à 55 ans s'il a 85 points et le consentement de l'employeur. À première vue, cela semble vouloir dire que l'employé ne peut pas partir à 55 ans sans la permission de l'employeur; l'âge admissible serait donc de 65 ans, dans ces conditions. En pratique, toutefois, ce genre de requête n'est jamais rejetée. Nous nous disons que si un employé nous poursuivait devant les tribunaux à cause de cette définition, le tribunal pourrait décider que nous avons renoncé à notre droit en ne refusant jamais ce genre de requête. Nous ne voulons pas que l'âge admissible soit 55 ans, et par conséquent, les employés pourraient partir à 45 ans, avec une réduction de pension. Nous suggérons un énoncé pour corriger cette omission.

À ce sujet, je tiens à attirer votre attention sur un détail. C'est la version anglaise que nous avons étudiée, mais par coïncidence, j'ai également regardé la version française. Dans ce cas, la version française précise que l'âge admissible, c'est l'âge auquel un employé peut demander une retraite anticipée sans réduction. Il n'est même pas question d'autorisation, comme dans la version anglaise. J'ai l'intention de lire toute la version française, pour m'assurer qu'elle coïncide avec la version anglaise.

À la page suivante, une autre définition importante, celle du conjoint; nous voyons dans ce cas certaines implications financières. Pour nous, un conjoint, un conjoint légal, c'est la personne à laquelle vous êtes marié. Il n'y a pas de durée minimum. Cela dit, on conçoit qu'un conjoint légal est un conjoint légal ou ne l'est pas. Ce qui nous inquiète, c'est la possibilité de mariages au chevet d'un mourant. Depuis 25 ans, nous offrons une pension à vie en commun. Nous nous sommes occupés de ces mariages au chevet d'un mourant. Nous ne refusons pas de verser une pension à un conjoint, mais nous ne voulons pas encourager les gens à se marier uniquement pour obtenir une pension. Nous sommes convaincus que si on encourage les gens à se marier pour des raisons financières, ils le feront. En fait, vous n'avez qu'à voir les étudiants au Québec qui se marient uniquement pour obtenir des prêts.

Pour régler ce genre de problèmes, nous offrons quelques suggestions dans la ligne du *common law*. Encore une fois, je

[Text]

experience we have had on this common law because we have been providing benefits to common law for quite a while, and we are looking at each of them individually. We think it is important to stipulate that the common law people have been living continuously together for a minimum of one year. We have seen cases of people living three days here and three days there, sleeping three days here and three days there on a continuous basis. If it is not continuous, you will have a hell of a time to find out where the pension goes.

Furthermore, we think it is important that they be regularly publicly represented. We have had common law cases where they publicly represented while they were on vacation in New Hampshire—they share the same hotel—but when they are back home they are not publicly being represented as husband and wife.

The next page talks about cessation of membership in the pension plan. We do not think the situation of employees on lay-off has been addressed. Is that employee terminated or not? Is that employee entitled to his 50% minimum cost or not? Our suggestion is that in cases of lay-offs the plan should stipulate what happens in order to clarify the situation. You have lay-offs that are short term, long term, or indefinite in duration.

On page 8 is the definition of the administrator of pension plans. The only comment we have here is to tidy this up with the definition of multi-employer we talked about earlier, where we suggested that the multi-employer definition may need a change for odd cases such as ours, which include a small percentage of association employees and what have you.

On page 9 is the actuarial evaluation report. This wording is similar to what you find in the old act right now. Basically what it says is you require an actuary, a qualified member of the Canadian Institute of Actuaries, to produce his report according to some adequate and appropriate assumptions and in accordance with some accepted principles. But if the superintendent does not like it, he can then turn around and force the employer or the actuary to redo his report on some basis acceptable to the superintendent.

Now we know that in practice the superintendent is not that harsh in his actions. He will seriously consider the thing. In fact, when we look back we have no problem with the way things were done. We look in other jurisdictions where we see competent firms having a battle with the local provincial superintendent on actuarial matters. What we are saying is, if the question is of an actuarial nature why do you not get the Canadian Institute of Actuaries to give an opinion? Get an independent third party; do not ask the superintendent to be the judge and the party as well.

[Translation]

vous fais part du peu d'expérience que nous avons des mariages de *common law*, car depuis assez longtemps, nous offrons des pensions aux conjoints de fait et nous considérons chaque cas individuellement. D'après nous, il est indispensable de stipuler que les conjoints de fait doivent avoir vécu ensemble en permanence pendant un an au minimum. Nous avons vu des gens qui vivaient trois jours ensemble, pour se séparer ensuite trois jours, qui couchaient chez l'un pendant trois jours et chez eux pendant trois jours, un arrangement permanent. Si la cohabitation n'est pas permanente, il est terriblement difficile de déterminer à qui doit être versée la pension.

De plus, il est important que les conjoints se comportent comme des conjoints en public. Nous avons vu des unions de fait qui cessaient d'exister publiquement dès que les vacances au New Hampshire étaient terminées; là-bas, ils partageaient le même hôtel, mais une fois revenus chez eux, ils ne se présentaient plus publiquement comme mari et femme.

La page suivante porte sur la cessation de la participation au régime de pensions. À notre avis, le projet de loi ne parle pas des employés qui sont mis à pied. Est-ce que ces employés cessent de participer? Est-ce que ces employés ont droit au coût minimum de 50 p. 100 ou pas? À notre avis, le régime devrait préciser ce qui se passe en cas de mises à pied, ce qui se passe lorsqu'il s'agit de mises à pied à court terme, à long terme, ou de durée indéterminée.

À la page 8, la définition d'un administrateur de régime de pensions. Dans ce cas, nous voulons seulement aligner cette définition sur celle des employeurs multiples dont nous avons parlé tout à l'heure dans le cadre des régimes de pensions interentreprises. Nous observons que la définition d'un régime de pensions interentreprises devrait peut-être être modifiée pour tenir compte de cas particuliers comme le nôtre, puisque nous avons un faible pourcentage d'employés d'associations, etc.

À la page 9, les rapports d'évaluation actuarielle. Cet énoncé ressemble à celui qui figure déjà dans la loi. Cela signifie simplement qu'un actuaire, un membre qualifié de l'Institut canadien des actuaires, doit produire son rapport en se fondant sur des hypothèses adéquates et appropriées, et conformément aux principes actuariels généralement reconnus. Cela dit, si le surintendant n'est pas d'accord, il peut forcer l'employeur ou l'actuaire à revoir le rapport en suivant des méthodes qu'il approuve.

Nous savons qu'en principe, le surintendant n'est pas trop sévère. Il a étudié la situation très sérieusement. En fait, jusqu'à présent, il faut reconnaître qu'il n'y a pas eu de problème. Nous avons pu voir dans d'autres juridictions que des firmes compétentes sont en conflit avec le surintendant provincial sur des questions actuarielles. Si le différend porte sur une question de nature actuarielle, pourquoi ne pas demander l'avis de l'Institut canadien des actuaires? Demandez l'avis d'un tiers; ne demandez pas au surintendant d'être à la fois juge et partie.

[Texte]

• 1635

[Traduction]

Put in the act a provision that if the superintendent does not agree with the actuary, at least he should consult with the Canadian Institute of Actuaries. He can take it from there.

On page 10 it says that if one administrator wants to make a plan change, he has to inform the superintendent and has to wait for approval before he proceeds. In other words I cannot negotiate anything with my union or implement it right now; everything is conditional upon the superintendent agreeing with it. He could sit on it, although in practice he has not been sitting on it. As long as we are changing this act we suggest that if the superintendent does not have any major reasons for delay, he should come back within a reasonable period. We suggest 90 days but you can change that if you want. The point is, we would like the rules to be the same for everyone. When the superintendent wants something, however, the act gives the new plan administrator 60 days to move—just drop everything. We would like the superintendent to be subject to the same rules but he has 90 days in which to act.

Mr. Blenkarn: Kind of revolutionary, do you not think, asking the government to do something?

Mr. Massé: We are just asking for fairness. We all play by the same rules.

Mr. Blenkarn: That is even more illusory.

Mr. Massé: On page 11 it says that this idea of asking permission does not apply in respect of amendments that do not reduce the pension benefit or the pension benefit credit.

Maybe this is a question of English. We are not sure here whether the "or" is an "either/or" or just a plain "or". The point we are making is this: there are instances where I could be negotiating with my employees to reduce their pension without reducing the pension benefit credit. For example, I could have been promising my employee a dollar per month for his lifetime and then say I am only prepared to give him 98¢ but I will pay it for the rest of the life of his survivor or I will give him 98¢ and a disability pension on top. The pension has been reduced but the credit has not been reduced, it has been increased.

What we are saying is, as long as both are not reduced I do not need the superintendent's permission. I would like this extra flexibility.

For the next page I really have the same comments as for the previous one. I think I will skip a few.

Page 13 says when I start a plan and the superintendent does not agree with me, he can tell me what I have to do and I have 60 days to do it in. In practice 60 days is not very much; in practice I have to get the pension committee's approval and the board's approval. My board meets once a month but in the summer months it does not meet so perhaps 60 days is a bit too short. I suggest 90 days.

La loi devrait prévoir qu'en cas de désaccord entre le surintendant et l'actuaire, le surintendant devrait au moins consulter l'Institut canadien des actuaires. Et puis il pourra voir.

À la page 10, on dit que si un administrateur veut modifier quelque chose au régime, il doit en informer le surintendant et attendre son approbation. Autrement dit, je ne peux rien négocier avec le syndicat ni rien mettre en vigueur sur-le-champ; tout dépend de l'accord du surintendant. Il pourrait très bien ne rien faire pendant longtemps, même si ça n'a pas été le cas jusqu'ici. Puisque la loi va être modifiée, nous suggérons que le surintendant soit tenu de donner réponse dans un délai raisonnable, à moins qu'il n'ait des raisons importantes d'attendre. Nous proposons un délai de 90 jours, mais vous pouvez prévoir autre chose si vous le voulez. L'important, c'est que la règle soit la même pour tous. Lorsque le surintendant veut quelque chose, la loi exige que l'administrateur du régime réponde dans les 60 jours, qu'il laisse tomber tout le reste. Nous aimerions que le surintendant soit soumis aux mêmes règles, mais en lui donnant 90 jours pour répondre.

M. Blenkarn: C'est une idée tout à fait révolutionnaire—ne pensez-vous pas?—que de demander au gouvernement de faire quelque chose?

M. Massé: Nous ne demandons rien de plus que l'équité. Que nous respections tous les mêmes règles.

M. Blenkarn: C'est encore plus illusoire.

M. Massé: À la page 11, on précise qu'il n'est pas nécessaire de demander la permission pour des amendements dont l'effet n'est pas de réduire les prestations de pension ni le droit à pension.

C'est peut-être une simple question de langage. Nous ne sommes pas sûrs si le «ou» doit s'interpréter comme «soit/soit» ou simplement comme un «ou». Il pourrait arriver que je négocie avec mes employés une réduction de la pension sans réduction du droit à pension. Par exemple, je pourrais revenir sur ma promesse de payer à un employé 1\$ par mois jusqu'à sa mort, et lui offrir en échange 98c., mais que je verserais jusqu'à la mort de son conjoint survivant, ou bien 98c., plus une rente d'invalidité. La pension est réduite, mais pas le droit à pension, qui, lui, a augmenté.

D'après nous, tant qu'on ne réduit pas les deux, il n'est pas nécessaire de demander la permission du surintendant. J'aimerais avoir cette marge de manœuvre.

À la page suivante, c'est essentiellement la même chose. Nous allons en sauter quelques-unes.

À la page 13, il est dit que si je mets en place un régime avec lequel le surintendant n'est pas d'accord, il peut m'ordonner de faire certaines choses, et j'ai 60 jours pour m'y conformer. Dans la pratique, 60 jours, c'est peu; il faut que j'obtienne l'approbation du comité des pensions et celle du conseil d'administration. Celui-ci se réunit une fois par mois, sauf en été; 60 jours risquent donc de ne pas suffire. Je propose 90 jours.

[Text]

Page 14 is the same thing. For amendments to pension plans I think 60 days is a bit short. We would prefer 90 days.

• 1640

On page 15 there is a question of English, I suspect. It says:

The administrator will be requested to provide information regarding the application of gains from the pension fund.

I argue that the plan's sponsor never gains from the pension fund. No money comes out of the fund. There may be gains in the pension fund but not from the pension fund. But I have no problems if you want to leave it there.

On page 16, concerning early retirement, there is an area where you may not mean what you say. You want to be more generous than that. This says that one is eligible for an early retirement pension commencing 10 years before pensionable age. We feel you probably mean commencing within 10 years of pensionable age, not 10 years before pensionable age.

On page 17, concerning employment after pensionable age, we say that if the employee is working after a pensionable age, he cannot receive the pension benefit. We suspect and hope you mean he cannot receive a pension benefit from the current employer. If he is getting a pension from a previous employer, the current employer has no way to check or police that.

On page 18, concerning the provision respecting locking in there is a clause which was in the previous act. Our own lawyers fully disagree with the Department of Insurance over that clause. I feel they disagree only because of poor wording. The question is whether a benefit can be assignable. Can an employment termination benefit where the employee gets his money plus interest plus what-have-you, be assignable?

We are not sure how this reads but I think the intention is to make it assignable. The wording should be tightened to clarify that benefit is indeed assignable, not assignable.

I am told by our lawyer that people often confuse a benefit which is not assignable with a benefit which is not seizable. I understand that even if we make the benefit non-assignable, the banks or whoever could still seize it. If that is your intention, fine, we are happy with it. If it is not, now is the time to clarify the wording.

Page 19 says that if the pension is too small, the administrator can pay a lump sum to the pensioner. The pension is too small if the pension is less than 2% of the YMPE. I say 2% is too low. If I am on a 2% plan, this act says the employee must have two years of service to be vested. Two years of service at 2% is 4%. I suggest the minimum should be 4%. If the pension is less than 4%, you pay it in a lump sum.

[Translation]

A la page 14, c'est pareil. Pour amender les régimes de pensions, 60 jours, cela me paraît un peu court. Nous préférons 90 jours.

A la page 15, je pense que c'est une question de terminologie. Il est dit:

L'administrateur d'un régime de pension devra fournir des renseignements concernant l'affectation des profits provenant, le cas échéant, du régime.

Nous disons quant à nous que le mandataire du régime ne tire aucun profit d'un régime de pension. Il ne sort aucun argent du fonds. S'il y a des profits, ils vont au fonds de pension, mais ils n'en sortent pas. Mais si vous tenez à garder l'article tel quel, cela ne me présente aucun problème.

A la page 16, à propos de la retraite anticipée, le texte reflète peut-être mal votre pensée. Je suis sûr que votre intention était plus généreuse. Vous dites que les participants à un régime ont droit à une prestation de pension anticipée à compter de 10 ans avant l'âge admissible. Vous avez sans doute voulu dire dans le courant des 10 années précédant l'âge admissible, et non pas 10 ans avant l'âge admissible.

A la page 17, en ce qui concerne l'emploi après l'âge admissible, on dit que l'employé qui travaille encore après avoir atteint l'âge admissible ne peut recevoir de prestations de pension. Nous supposons et nous espérons que vous avez voulu dire qu'il ne peut pas recevoir de prestations de pension de l'employeur actuel, car ce dernier ne peut pas savoir et ne peut pas vérifier si son employé reçoit des prestations de pension d'un ancien employeur.

A la page 18, on traite d'un article concernant l'immobilisation qui faisait déjà partie de l'ancienne loi. Nos propres avocats ne sont absolument pas d'accord avec le Département des assurances à ce propos. Je crois que leur désaccord ne tient qu'au mauvais libellé de l'article. La question est de savoir si une prestation peut être cédée. Les prestations que reçoit un employé au moment de la cessation d'emploi, avec l'intérêt accru, et le reste, sont-elles cessibles?

Nous ne sommes pas sûrs de l'interprétation à donner à cet article, mais je pense que l'intention était de permettre la cession. Le libellé devrait être plus précis, pour que l'on sache si les prestations sont ou non cessibles.

Notre avocat m'a dit que les gens confondent souvent entre non cessible et non saisissable. Je comprends que même si la prestation ne peut être cédée, les banques pourraient tout de même la saisir. Si c'est là votre intention, très bien, nous l'acceptons. Si elle est autre, il faudrait préciser votre intention.

A la page 19, on dit que si le montant de la pension est trop modeste, l'administrateur peut verser un montant global au participant. La pension est considérée trop modeste si elle représente moins de 2 p. 100 du MGA. Je considère que le seuil de 2 p. 100 est trop bas. Si je participe à un régime à 2 p. 100, selon la loi, l'employé doit avoir deux ans de service pour avoir le droit à pension. Deux années de service à 2 p. 100, cela fait 4 p. 100. Je suggère que le minimum soit porté à 4 p. 100.

[Texte]

On page 20, subclauses 19.(2) 19.(3) talk about the interest rate at which we will be crediting the employee contributions. It is too vague because the insurance company will not be able to quote on it. The employer who may be interested in insuring pension plans cannot do so because the insurance company also cannot. The insurance company cannot—I think, from my days as a group actuary at some insurance company—insure a benefit which would be determined from time to time by the government. They need a floor, they need a minimum formula, and we are suggesting we put a minimum formula in the bill.

• 1645

Of course, the plan sponsor is free to pay more, but if he wants to insure it, the insurance companies will have a leg to stand on.

Next, page 21. That clause talks about this minimum employer cost of 50%.

I had one of our lawyers, who is not familiar with this pension debate, read through this and I asked him what he made out of this. What is the employee going to receive? If you flip to page 22, there is a little example, and I would like to take you through it line by line.

Take an employee whose accumulation of contributions plus interest is \$10,000. Let us forget about the fact that this only starts for pension benefits accrued after January 1, 1987. The employee's contribution is \$10,000. He has a pension benefit accrued of \$8,000, and let us say that this is worth \$8,000. We are talking about a young employee.

If we follow the bill in order, subclause 21.(1) says the pension benefit credit cannot be less than the employee contributions plus interest. So the column on the far right, item D, becomes \$10,000 from \$8,000.

Subclause 21.(2) then says there will be a minimum employer cost such that the pension of \$8,000 will be increased by the pension which can be provided by the excess of the employee's money, \$10,000, minus 50% of the pension benefit credit. Now we just defined that pension benefit credit to be \$10,000. So at the end of the day the employee ends up with a pension of \$13,000. Our understanding is you want it to be \$14,000, which is \$10,000 plus one-half of \$8,000.

I will leave it to your drafters to correct that, if it should be corrected.

On page 23, subclause 22.(2) says a pension benefit will be paid to a member or former member who has a spouse, and this pension shall be in the form of a joint life pension. We would like to clarify this, that the employee is required to have a spouse at the time the pension benefit commences. If your employee is 50, the pension he has accrued . . . at that time it is unknown whether this is a joint pension or not. He may have a spouse at 50, he may not have a spouse at 65, therefore if he gets to 65 and he is single or a widower, he should be receiving a single life pension, not a joint life pension.

[Traduction]

Si la pension représente moins de 4 p. 100 du MGA, elle peut être versée en une somme globale.

A la page 20, les paragraphes 19.(2) et 19.(3) traitent du taux des intérêts portés au compte des cotisations. C'est trop vague, et les compagnies d'assurances ne pourront pas offrir de garantie. L'employeur qui voudrait assurer ses régimes de pension ne pourra donc pas le faire. Une compagnie d'assurance ne peut pas—d'après ce que j'ai retenu de mon expérience d'actuaire des régimes collectifs auprès d'une compagnie d'assurance—assurer une prestation que le gouvernement peut fixer à volonté. Il faut avoir un seuil, une formule de base, et nous suggérons qu'elle soit intégrée au projet de loi.

Le mandataire du régime serait bien sûr libre de payer davantage, mais s'il veut faire assurer le régime, les compagnies d'assurance sauront à quoi s'en tenir.

Passons à la page 21. On traite ici du coût minimum de 50 p. 100.

J'ai demandé à l'un de nos avocats qui n'est pas au courant de la question des pensions, de lire cet article et de me donner son interprétation. Combien un employé recevra-t-il? Si vous voulez bien passer à la page 22, nous avons préparé un petit exemple, que je voudrais vous expliquer point par point.

Prenons le cas d'un employé qui a accumulé entre cotisations et intérêts 10,000\$. Oublions pour le moment que cela ne s'applique qu'aux prestations de pension accumulées à partir du 1^{er} janvier 1987. La contribution de l'employée est de 10,000\$. Il a un droit à pension accumulée de 8,000\$, et disons que cela vaut 8,000\$. Il s'agit ici d'un jeune employé.

Le paragraphe 21.(1) du projet de loi précise que le droit à pension ne peut être inférieur au total des cotisations de l'employé plus intérêts. Donc, l'article D, dans la colonne d'extrême droite, passe de 8,000\$ à 10,000\$.

Le paragraphe 21.(2) prévoit un coût minimum pour l'employeur, de façon qu'à ces 8,000\$ s'ajoutera la pension payable en fonction du crédit excédentaire de l'employé, soit 10,000\$, moins 50 p. 100 du droit à pension. Nous venons de calculer que le droit à pension s'élève à 10,000\$. En fin de compte, l'employé se retrouve donc avec une pension de 13,000\$. D'après nous, cela devrait être 14,000\$, soit 10,000 plus la moitié de 8,000.

Je laisse à vos rédacteurs le soin d'apporter les corrections nécessaires, le cas échéant.

A la page 23, le paragraphe 22.(2) dit que toute prestation de pension à un participant actuel ou ancien qui a un conjoint doit être réversible. Nous voudrions préciser que l'employé doit avoir un conjoint lorsque débute le service des prestations. Si l'employé a cinquante ans, la pension qu'il a accumulée . . . on ne sait pas à ce moment-là s'il s'agit d'une pension réversible ou non. Il peut avoir un conjoint à 50 ans et ne plus en avoir à 65 ans; par conséquent, si à 65 ans il est célibataire ou veuf, il devrait recevoir une rente viagère à un seul bénéficiaire, et non pas une rente réversible.

[Text]

On page 24 there is another item of serious concern for us. Subclause 22.(3) says a pension benefit may be of the type which is reduced to 60% on first death. Basically that is what this says. Our view is this would be very difficult to administer politically. A pension which reduces on first death means I, the plan administrator, have to keep track of whether the spouse is still alive or not. It is feasible in practice. With money you can do anything. Or just keep asking the spouse, year after year: Are you alive, spouse? The spouse will not like that. She is not getting any pension. Why should she say to me whether she is alive or not? What if she refused to say she is alive? She could say: It is none of your business, Mr. CP.

• 1650

Another problem is the pensioner. Take the 75-year-old pensioner whose wife just died. I am paying him \$1 and I should be paying him 60¢. He forgets for three months, and then he remembers. If he is honest and has a good memory, he remembers. I have to go back to him and say he owes me 40¢ for each of the last three months. I am not going to get popular with pensioners, chasing them for 40¢.

We are saying this clause is a "may" clause. I do not have to do it. I do not want to do it, politically. Why do we not stick to subclause 22.(5), which says the pension will be a joint life 60% pension, unless both spouses agree to the contrary?

Then those plan administrators who want to give this joint life on first death are free to do it. And those who do not will not have to answer the question of why they do not do it. If it is permitted by law, if the government thought it was a good idea to put it in the act, why do you not do it?

Page 25—we are on subclause 25.(5) here. We are talking about agreements between two spouses who are separating. This says if these two spouses agree on how the benefits should be split, they can write it on a piece of paper and give it to the plan administrator, and he will administer it, irrespective of how complicated the agreement could be.

The agreement could say: I am giving my spouse 50% at age 65 if the kid, Henry, is not at school any more, or if Henry is not disabled. The plan administrator has to keep track of not only the member and the spouse but also Henry and whether he is at school or whether he is disabled.

Furthermore, this agreement would mean that I keep track of the history of the salaries during the whole of the employee's career, because of course if he divorces at age 40, or separates at age 40, the pension is based on the salary he had at age 40. When we get to 65, then we have to remember all these things. Currently, I keep track of the last five years' salaries, because it is a final-five plan.

I am fighting with my computer people to keep the last 10 years. Now I have to keep the last 40 years. It is very expen-

[Translation]

A la page 24, il y a un autre point qui nous préoccupe beaucoup. Le paragraphe 22.(3) dit qu'une prestation de pension peut être réduite à 60 p. 100 en raison du décès de l'un des conjoints. C'est essentiellement ce qu'on dit là. Nous estimons que ce serait politiquement très difficile à administrer. Cela voudrait dire que l'administrateur du régime devra savoir si le conjoint est vivant ou non. C'est possible. Avec de l'argent, on peut tout. Devrais-je chaque année demander au conjoint: conjoint, es-tu vivant? Le conjoint risque de ne pas apprécier. Il ne reçoit pas de prestations de pension. Pourquoi devrait-il me dire s'il est vivant ou non? Et s'il refusait de me donner l'information? Il pourrait dire: cela ne vous regarde pas, Monsieur CP.

Et puis il y a le problème du retraité. Prenons le cas d'un retraité de 75 ans dont l'épouse vient de mourir. Je lui verse 1\$ par mois alors qu'il ne devrait recevoir que 60c. Il oublie de m'informer de ce décès pendant trois mois, et tout à coup, il s'en souvient. Il est honnête et la mémoire lui revient. Me voilà obligé d'exiger le remboursement de 40c. pour chacun des trois mois écoulés. Je ne risque pas d'être très populaire auprès des retraités, si je leur cours après pour me faire rembourser 40c.

Nous considérons que cet article est volontaire. Nous ne sommes pas obligés de le faire. Politiquement, je préfère m'abstenir. Pourquoi ne pas garder simplement le paragraphe 22.(5) qui prévoit que la pension sera une pension réversible de 60 p. 100 à moins que les deux conjoints ne conviennent du contraire?

Ainsi, les administrateurs qui veulent payer une rente réversible au décès du premier conjoint pourront le faire. Et ceux qui sont contre ce système n'auront pas à expliquer leur choix. Si la loi le permet, si le gouvernement estime que c'est une bonne idée, pourquoi ne le faites-vous pas?

Page 25. Nous arrivons maintenant au paragraphe 25.(5). Il s'agit ici de l'entente entre deux conjoints qui se séparent. On dit que si les deux conjoints s'entendent sur le partage des prestations, ils peuvent en informer l'administrateur du régime qui administrera l'entente sans égard à son degré de complexité.

L'entente pourrait prévoir: je donne 50 p. 100 de ma pension à mon conjoint à l'âge de 65 ans si notre enfant, Henri, ne va plus à l'école ou s'il n'est pas handicapé. L'administrateur devra donc non seulement se préoccuper du sort du participant et de son conjoint, mais aussi de celui d'Henri pour savoir s'il est encore aux études ou s'il est handicapé.

En outre, cela nous obligerait à tenir compte des salaires de l'employé pendant toute sa carrière, parce que s'il divorce ou se sépare à l'âge de 40 ans, les prestations de pension sont calculées à partir de son salaire à cet âge-là. Lorsqu'il atteint 65 ans, nous devons tenir compte de tous ces éléments. Actuellement, je ne tiens compte que des cinq dernières années de salaire, car nous avons un régime basé sur les cinq dernières années.

Je me bats actuellement avec les programmeurs d'ordinateur pour que nous tenions compte au moins des 10 dernières

[Texte]

sive to administer. It is feasible—but we have four computers now; we will probably need a dozen. Everything is feasible, but the point is, if we have to spend the money on the administration, we are not spending it on the pension.

What we are suggesting is, okay, there will be agreements; make them simple. We are not going to allow any kind of agreement. We want a straight-cut, simple-to-administer agreement.

Ideally, we could compute value as the benefit and give her a lump sum. She can roll that into a locked-in RRSP and then I can forget about the divorced people. I do not have to keep track of them.

Page 26—another small administrative matter. This says when such an agreement between two spouses is reached, one will inform the administrator, who will then inform the other, who will copy the other with the agreement.

What is going to happen in practice? You have two spouses who have just separated. One has just moved away. There is a 50% chance that I will get the wrong one. I have to chase the new one who just moved. Where am I going to find that person?

• 1655

We are asking why we do not have the two spouses sign the agreement and send it jointly to the plan administrator so I do not need to chase anybody and I will know right now this is the right agreement, and I will save a stamp.

It says on page 27:

If the pension benefit credit is below a certain amount, 10% the Y & P, the plan administrator can pay it as a lump sum.

For the same reason mentioned earlier, we would like to double that from 10 to 20%.

Page 28: sex discrimination. Well, sex discrimination is not something we like, but we will live with it. However, we are asking you not to make it retroactive.

Certain benefits have been purchased. The employee, whether he is a male or female, knows what kind of pension he has been promised for certain years of service. If you make this retroactive, this is all up in the air, they all have to be changed up or down. We submit that this would be a mess. Do not make it retroactive.

On page 29, subclause 28.(1) requires a plan sponsor to provide information to the spouse.

Currently we do not keep track of the addresses of our employees. We do not know where they live. Some we do: those who are asked to come in in the middle of the night to make sure the train goes by, we have their addresses, but not

[Traduction]

années. Maintenant vous me demandez de garder les dossiers pour 40 ans. C'est très cher à administrer. C'est possible, mais nous avons actuellement quatre ordinateurs; il nous en faudra probablement une douzaine. Tout est possible, mais le fait est que si nous dépensons cet argent pour l'administration, nous ne le verserons pas au fonds de pension.

Nous proposons que ces ententes soient gardées le plus simple possible. Nous n'allons pas accepter n'importe quel genre d'entente. Nous voulons des accords qui soient clairs et simples à administrer.

Idealement, nous pourrions calculer la valeur de la prestation et verser à l'épouse un montant global. Elle pourra le verser dans un régime d'épargne-retraite à cotisations immobilisées, et je n'aurais plus à m'inquiéter des divorcés. Je n'aurais plus à suivre leurs péripéties.

A la page 26, c'est encore une question d'administration. On dit que lorsque les deux conjoints sont arrivés à une entente, l'un d'entre eux en informe l'administrateur, qui en informe l'autre conjoint, qui transmet à son tour au premier une copie de l'entente.

Qu'arrivera-t-il dans la pratique? Vous avez deux conjoints qui viennent de se séparer. L'un a quitté la région. Il y a 50 p. 100 de chances que je sois obligé de le rechercher. Où vais-je trouver la personne?

Nous croyons qu'il serait bon que les deux conjoints signent l'entente et l'envoient ensemble à l'administrateur du régime. De cette façon je n'aurais pas à chercher qui que ce soit, je saurais que j'ai la bonne entente, et j'économiserais le prix d'un timbre.

Nous lisons à la page 27:

Si les droits à pension sont inférieurs à 10 p. 100 du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension l'administrateur du régime peut les verser sous forme d'une somme forfaitaire.

Pour la même raison que nous avons déjà évoquée, nous proposons que les 10 p. 100 soient remplacés par 20 p. 100.

Page 28: interdiction de la discrimination sexuelle. Même si nous n'aimons pas beaucoup la discrimination sexuelle, nous pouvons l'accepter. Cependant, nous demandons que vous ne rendiez pas la disposition rétroactive.

L'employé achète certaines prestations. Qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, la personne sait quelle sorte de pension on lui a promise pour un certain nombre d'années de service. Si la disposition est rétroactive, il faudrait augmenter ou diminuer les prestations. À notre avis, ce serait la pagaille. Ne rendez pas la disposition rétroactive.

A la page 29, le paragraphe 28.(1) exige qu'un régime de pension donne de l'information au conjoint.

A l'heure actuelle nous n'avons pas les adresses de nos employés. Nous ne savons pas où ils habitent. Nous connaissons les adresses de ceux qui viennent travailler au milieu de la nuit pour s'assurer qu'un train passe, par exemple. Mais nous

[Text]

the other ones. When we want to correspond with our employees we give them the information in an envelope at their place of work.

If we are now required to submit information to the spouse, I guess we will have to keep track of the address of the employee and the spouse. We will also have to provide information as to plan provisions, amendments and other prescribed information to the spouse, all of which has already been given to the employee.

Now, there are two situations which are possible. When we started this whole thing, the employee is either communicating with his spouse or he is not. If he is communicating with his spouse, if he is on good terms, then it seems to us reasonable to think he will communicate that statement to his spouse. The statement could even say something to the effect that the spouse can get an additional copy for her records upon request. That is if the two are communicating to one another.

If the two are not communicating with one another, how am I going to find out about the existence of the spouse? He is not going to tell me. If I say, Mr. Employee, tell me where your spouse is, I need to tell her about your pension plan, he is not going to tell me he has a spouse. I will not be able to reach her. So I have not solved anything.

We are saying we are providing the statements to the employees, and we seem to be going through a very expensive system to duplicate the statements. In fact, it is more than duplications. We suspect we will have to produce two statements because the statement is usually a pretty comprehensive statement. It talks about pension, group life, disability. It usually shows who the beneficiary of the group life is. Are we now asked to tell the spouse she is not the beneficiary of the group life? Or should I issue two statements, one just on pension to her and one comprehensive to the employee?

• 1700

Our suggestion? We are not crazy about statements to the spouse, but we will be willing to provide them on request, so we do not have to keep track of the address of the spouse.

Page 30—that is the last page. This is saying the employee or the spouse or their agent can come and knock on my door to have a look at the actuarial and financial statements. Fair enough.

We do not want this to be retroactive. In the past we have been producing multi-purpose actuarial reports. They were for the purposes of the government, they were for our purposes: there were all kinds of things in this thing. We have always taken the view that this was private information. In fact, some people have come and asked to have access to it, and we have used the rights under the Access To Information Act to say no, it is confidential.

We would not want this bill to destroy that. This says they can have access to reports; it does not say which ones. It could

[Translation]

n'avons pas les adresses des autres employés. Lorsque nous voulons communiquer avec nos employés, nous leur donnons la lettre dans une enveloppe au lieu de travail.

S'il faut maintenant donner de l'information au conjoint, je suppose que nous serons obligés d'avoir l'adresse de l'employé et du conjoint. Nous serons obligés de fournir de l'information au sujet des dispositions du régime, des amendements et d'autres renseignements selon les modalités réglementaires au conjoint, après avoir donné toute cette information à l'employé.

Il y a deux situations possibles. Soit l'employé communique avec le conjoint, soit il ne communique pas. Si l'employé parle au conjoint, s'ils s'entendent bien, il me semble raisonnable qu'il transmettra l'information au conjoint. On pourrait même prévoir que le conjoint peut avoir un exemplaire supplémentaire du document sur demande. C'est le cas où les deux conjoints se parlent.

Si les deux conjoints ne se parlent pas, comment vais-je savoir si le conjoint existe? L'employé ne va pas me le dire. Si je demande à l'employé de me dire où se trouve son conjoint pour que je puisse l'informer du régime de pension, il ne va pas me dire qu'il a un conjoint. Je ne serai donc pas en mesure de communiquer avec le conjoint. Je n'ai donc rien résolu.

Nous fournissons déjà des relevés aux employés, et à notre avis il serait très coûteux de les produire en double. Ce serait même plus compliqué que cela. Nous avons l'impression que nous serons obligés de préparer deux relevés, car le relevé est d'habitude un document assez complet qui porte sur la pension, l'assurance-vie collective et l'invalidité. Le relevé indique d'habitude le bénéficiaire de la police de l'assurance-vie collective. Est-ce que l'on nous demande maintenant de dire au conjoint qu'elle n'est pas le bénéficiaire de la police? Ou dois-je émettre deux relevés, un qui porte uniquement sur la pension et qui serait envoyé au conjoint, et un relevé complet pour l'employé?

Même si nous ne sommes pas très enthousiastes en ce qui concerne l'envoi de relevés au conjoint, nous serions disposés à les envoyer sur demande, afin de ne pas avoir à garder les adresses des conjoints.

Nous arrivons maintenant à la page 30, la dernière page. L'article en question prévoit que l'employé, le conjoint ou leur mandataire peut me demander d'examiner les rapports actuariels et financiers. Nous acceptons cela.

Cependant, nous ne voulons pas que la disposition soit rétroactive. Par le passé, nous avons préparé des rapports actuariels polyvalents pour le gouvernement, pour nous, etc. Nous avons toujours estimé qu'il s'agissait d'information confidentielle. Certains sont venus nous demander d'avoir accès à cette information, et nous avons exercé les droits qui existent en vertu de la Loi sur l'accès à l'information pour refuser cet accès, parce que l'information est confidentielle.

Nous ne voulons pas que le projet de loi nuise à ce principe. D'après cet article, les personnes que j'ai énumérées peuvent

[Texte]

be the future as well as the past. We are saying they can have access to reports which pertain to post-1986. This way we will make sure those reports are the filed reports which contain information needed by the Department of Insurance, period.

Mr. Chairman, I did not talk about the minimal 50% employer cost, on a policy matter. Listening to previous conversations today and reading the minutes of the hearing you had last week, I now have second opinions as to whether we should have or not. Just for the record, I would like to say we do not agree with that 50% employer cost.

If you impose it, we will live with it. However, if you are agreeable to take suggestions, we have suggestions for you. We think this 50% employer cost will give additional dollars to the employee who moves from one employer to another. Fair enough. But this will also create a situation where it will be more advantageous for the employee to move than to stay; he would get more benefits. We do not think that is the intention, and we would suggest to you if there are ways to solve it, the system would be better.

Take, for example, a plan which says, Mr. Employee, once you are in it for 35 years, you have your 70% maximum, 2% for each year; if you stay with me 40 years you are not going to get more than 70%.

In the railway, the employees join at age 18, on average. This guy joins at 18 and he is now 30, and he has the choice: Do I stay, or do I walk out and put pressure on the employer to rehire me? If he stays, he is going to get a pension of 70%; that is all he is going to get. If he leaves, he will get his money back, he will get 50%, and then he can re-enter the next day, still make his 30 years at age 65 and end up with more pension than if he had stayed.

Now, you will say he who goes at 30 does not come back the next day. Yet he who leaves CP at age 30 can join CN the next day, and CN has a pension plan very similar to mine—or he can join another railway. Usually, pension plans are very much the same in the same industry.

We are saying this will be an incentive for employees, at age 30 in this particular example, to walk out, or put pressure on us, saying: Why do you not give me my money; I could have it if I left, and I am doing you a favour by not leaving. Give me my money; give me my 50% cost.

[Traduction]

avoir accès aux rapports, mais il ne précise pas lesquels. Il pourrait s'agir des rapports futurs aussi bien que des rapports passés. À notre avis, ces personnes peuvent avoir accès aux rapports qui portent sur la période après 1986. De cette façon, nous nous assurerons que ces rapports sont uniquement les rapports déposés, qui contiennent l'information dont le département des Assurances a besoin.

Pour des raisons de politique, monsieur le président, je n'ai pas abordé la question d'un coût minimal de l'employeur de 50 p. 100. Après avoir écouté certaines conversations aujourd'hui, et après avoir lu les procès-verbaux de votre audience la semaine passée, je me demande de nouveau si j'aurais dû y faire référence ou pas. Pour les fins du compte rendu, je tiens à vous dire que nous ne sommes pas d'accord avec le coût de 50 p. 100 de l'employeur.

Si vous l'imposez, nous allons l'accepter. Mais si vous êtes prêts à entendre des propositions, nous en avons à vous faire. À notre avis, le coût de 50 p. 100 de l'employeur va donner de l'argent supplémentaire aux employés qui changent d'employeurs. C'est très bien. Cependant, il deviendra plus avantageux pour les employés de changer d'employeurs que de rester avec le même; ils toucheront davantage de prestations de cette façon. Nous ne croyons pas que ce soit l'intention du législateur, et nous estimons que le régime serait meilleur si vous pouviez résoudre ce problème.

Prenons l'exemple d'un régime qui prévoit un maximum de 70 p. 100, 2 p. 100 pour chaque année de service jusqu'à concurrence des 35 ans. L'employé qui reste pendant 40 ans n'aura pas plus de 70 p. 100.

En moyenne, les employés qui viennent travailler pour les sociétés de chemins de fer commencent à 18 ans. À l'âge de 30 ans, la personne doit décider si elle va rester, ou si elle va quitter son emploi et exercer des pressions auprès de l'employeur pour le réembaucher. Si l'employé reste en poste, il aura une pension de 70 p. 100; c'est le maximum. S'il part, il aura 50 p. 100 de ses cotisations, il pourra recommencer à travailler pour la société le lendemain et avoir toujours ses 30 ans de service à l'âge de 65 ans. De cette façon, il aurait une pension plus importante qu'il n'aurait eue s'il était resté.

Vous allez me dire que l'employé qui quitte son emploi à l'âge de 30 ans ne revient pas le lendemain. Cependant, l'employé qui quitte son emploi chez CP à l'âge de 30 ans, peut commencer à travailler chez CN le lendemain, et le CN a un régime de pensions très semblable au nôtre. L'employé peut également aller travailler pour une autre société de chemins de fer. D'habitude, les régimes de pensions sont très semblables dans une industrie donnée.

À notre avis, cette disposition va encourager les employés à quitter leur emploi à l'âge de 30 ans, dans l'exemple que nous avons donné, ou à exercer des pressions sur l'employeur. L'employé peut prétendre qu'il a droit à son argent, car il y aurait eu droit s'il était parti, et qu'il rend service à l'employé en ne quittant pas son emploi. Il peut donc exiger que l'employeur lui donne son 50 p. 100.

[Text]

• 1705

We could look at this 50% from another angle to justify that it is not needed. In all discussions I have heard so far, people are always talking about the fact that when the employee leaves, the poor employee has only his contributions and not much else extra. When he joins the new employer, he has lost all this service and ends up with a poor pension.

Again I will start with this employee who leaves me and comes back the next day. If he leaves me and I give him, say, his contributions but if I have, under this portability provision, a clause which says that when an employee leaves I will give him a pile of money for his service, when he joins me, I will give him the option, in return for a pile of money, to buy the same service.

Take the example of the employee who is leaving. It does not matter about the pile of money I am giving him, provided that he can buy the same service when he comes in. From this point of view, the amount of money given to the employee is irrelevant. He has the opportunity to buy the same service. Our experience over the years has been that employees in our plan—maybe because it has been a defined benefit plan since 1937—who for some reason or another opt out of the plan or who refuse to come in have later put pressure on us to give them the opportunity to buy back those years of service.

In real life, what is going to happen is that the employee who goes from CP to CN, for example, should be given a pile of money. It does not matter what this is, if CN is prepared to take the pile of money and give him years of service in return; the employee is not losing.

One suggestion I am making is that if an employer is using portability in and out and affords his new employees the opportunity to buy service, the employer should not have to provide the 50% minimum cost. The reasoning is that if the employer does it, the others in the same industry will more likely follow. It is not true everywhere, but employees as a rule tend to stay in the same industry and to be subject to the same pension plans.

I have one more comment on this 50% cost. Our plan in the last 15 to 20 years has required from the employees on average 4% of salary. They are paying 5% and a bit, but they are not paying all their life. They pay only for 35 years, and we have lots of people who have more than 35 years of service. So on average employees are paying 4% of salary. The employer in the last 15 years has been paying 12% of salary. Now this is very unusual. You do not find this in many places in Canada. We are told the average is of the order of 7.5% cost to the employer. Ours is 12%. It is not going to be 12% forever, but it is going to be 12% for a while. It is three times the employee's rate. When these minimum costs come in, as set by the government, it gives us the shivers. You are adding cost to an already very expensive plan.

[Translation]

Nous pourrions invoquer un autre argument pour prouver que la disposition concernant les 50 p. 100 n'est pas nécessaire. D'après les discussions que j'ai entendues jusqu'ici, on plaint le pauvre employé qui quitte son emploi, et qui ne touche que ses propres cotisations et pas grand-chose d'autre. Lorsque l'employé commence à travailler pour le nouvel employeur, il a perdu toutes ses années de service et finit par avoir une mauvaise pension.

Permettez-moi de reparler de l'exemple de l'employé qui quitte son emploi chez moi et revient le lendemain. La disposition sur la transférabilité prévoit que lorsqu'un employé quitte son emploi chez moi, je dois lui donner une somme forfaitaire pour ses années de service. Lorsqu'il revient travailler chez moi, je lui donne la possibilité d'acheter le même nombre d'années de service pour une somme forfaitaire.

Prenez l'exemple d'un employé qui quitte son emploi. La somme forfaitaire importe peu, pourvu qu'il soit capable d'acheter le même nombre d'années de service lorsqu'il revient. Sous cet angle, la somme forfaitaire que je donne à l'employé n'a pas d'importance, car l'employé a la possibilité d'acheter le même nombre d'années de service. Nous avons trouvé au fil des ans que les employés qui participent à notre régime, et c'est peut-être parce que nous avons eu un régime à prestations déterminées depuis 1937, qui décident pour une raison ou pour une autre de ne pas participer à notre régime ou qui refusent d'y participer, ont fini par nous demander de leur donner l'occasion de payer ces années de service.

En réalité, un employé qui quitte le CP pour aller travailler chez CN, devrait toucher une somme forfaitaire. Quel que soit le montant, si le CN est prêt à accepter l'argent pour les années de service, l'employé ne perd pas.

Je pense que si l'employeur donne aux nouveaux employés la possibilité d'acheter des années de service, il ne devrait pas être obligé de fournir 50 p. 100 des coûts. Le raisonnement est le suivant. Si un employeur le fait, les autres dans la même industrie auraient tendance à suivre son exemple. Cela n'est pas vrai partout, mais en général les employés ont tendance à rester dans le même secteur et d'avoir les mêmes régimes de pension.

J'ai un autre commentaire au sujet des 50 p. 100. Depuis 15 ou 20 ans notre régime a exigé des cotisations moyennes des employés de 4 p. 100 du salaire. Ils paient un peu plus de 5 p. 100, mais pas pendant toute leur vie. Ils ne cotisent que pendant 35 ans, et il y a beaucoup de personnes qui ont plus de 35 ans de service. Donc la cotisation moyenne est de 4 p. 100 du salaire. Depuis 15 ans, l'employeur paie 12 p. 100 du salaire. C'est très peu habituel. Ce n'est pas le cas chez beaucoup d'employeurs au Canada. On nous dit que les cotisations de l'employeur sont de 7.5 p. 100 en moyenne. Notre cotisation est de 12 p. 100. Nous n'allons pas cotiser à 12 p. 100 à jamais, mais nous le ferons pendant un certain temps. Nous cotisons donc trois fois plus que les employés. Les coûts minimums prévus par le gouvernement nous donnent

[Texte]

Our fear is that when the government comes down and promulgates an additional benefit the unions take the view that this is a non-negotiable item. They say the government says this is what it shall be, this is what the employer shall pay, and the unions are not prepared to share in the cost of it. We do not like it when the rules of the game are changed between the second and third periods.

We would appreciate it if you could say whether the 50% is to stay and whether it is a negotiable item where negotiations are permitted.

• 1710

I would like to stop here at this moment, Mr. Chairman. If there are any questions, I will try to answer them.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: Before I ask a question I think I want to make some comments. I think some of the fears you have expressed about the bill—such as how do you keep track of spouses, and it is going to cost companies all kinds of money for computers and that kind of thing—I think you will find when the regulations come down to the bill that some of those fears will be eliminated. I mean, I do not think the bill talks about you hiring a team of private detectives to run around following spouses or finding them. I am quite sure the regulations will talk about reasonable efforts being made, and that some of the onus will rest with the spouse to keep in touch with the administrator of the plan.

On page 10, under section 10.3, in your comments you spoke about union negotiations with an employer, and that if any improvements were made to the pension plan, those improvements—even though they had been negotiated between the parties—could not come into effect until the superintendent had approved them. If you look at the bill, I would suggest you have kind of taken that out of context. What the bill is talking about is decreases in pension benefits, I believe, rather than improvements.

Mr. Massé: The point I was making was, if I currently provide \$1 for life, and I negotiate with my employees to reduce it to 98¢, say, but payable during the life of your spouse, this may be interpreted as a pension benefit reduction, which could not be implemented until I get the approval from the superintendent.

Now, the joint life is not a good example of that because of this 60% thing that is coming about. But you can have disability additions, you can have early retirement improvements, additional benefits on termination of employment. There are ways to take here to give there. It should not always be add, add, add; that is the point we are making.

Mr. Young: Have the unions you have dealt with ever agreed to a decrease in a particular portion of a pension package to improve some other area?

[Traduction]

peur. Nous rajoutez un coût à un régime qui est déjà très coûteux.

Nous craignons que si le gouvernement décide d'accorder une prestation supplémentaire, les syndicats vont estimer qu'il s'agit d'une question non négociable. Ils vont nous dire que le gouvernement a décidé de ce que l'employeur devra payer, et que eux, les syndicats, ne sont pas prêts à partager le coût. Nous n'aimons pas qu'on change les règles du jeu en cours de route.

Nous aimerions savoir si la règle des 50 p. 100 va être retenue, et s'il s'agit d'une question négociable, si des négociations sont permises.

Je vais m'arrêter là, monsieur le président. J'essaierai de répondre à vos questions.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Avant de vous poser une question, je veux faire quelques commentaires. Vous nous avez parlé de certaines craintes au sujet du projet de loi, comme la nécessité d'avoir les adresses des conjoints, les coûts d'ordinateurs, etc. Je pense que vous allez constater que certaines de ces craintes seront éliminées lorsque les règlements seront déposés. Mais je ne crois pas que le projet de loi envisage l'embauche d'une équipe de détectives privés pour filer les conjoints ou pour les rechercher. Je suis sûr que les règlements vont prévoir des efforts raisonnables, et que le conjoint aura une certaine responsabilité de rester en contact avec l'administrateur du régime.

A la page 10, au sujet de l'article 10.3, vous parlez des négociations du syndicat avec l'employeur. Vous dites que s'il y avait des améliorations au régime de pension, ces améliorations, même si elles n'avaient pas été négociées par les partis, ne pourraient pas entrer en vigueur avant l'approbation du surintendant. À mon avis, vous avez examiné cette disposition en dehors du contexte du projet de loi. Je crois que le projet de loi fait allusion aux réductions des prestations de pension, plutôt qu'aux améliorations.

M. Massé: Voici ce que je voulais dire. Si à l'heure actuelle je donne 1\$ à mes employés; et si je négocie avec eux pour le réduire à 98¢, qui seraient payables pendant la vie du conjoint, cela pourrait être considéré comme une réduction d'une prestation de pension, qui ne pourrait pas être mise en vigueur sans l'approbation du surintendant.

L'exemple d'une pension réversible n'est pas bien choisi, à cause de la règle de 60 p. 100 qui va être introduite. Mais il pourrait y avoir des améliorations en ce qui concerne l'invalidité, la retraite anticipée ou la cessation d'emploi. Il y a toujours moyen de réduire certaines prestations pour en augmenter d'autres. Nous disons tout simplement que nous ne devrions pas toujours être obligés d'augmenter les prestations.

M. Young: Les syndicats auxquels vous avez eu affaire ont-ils déjà accepté une réduction d'un aspect d'un régime de pension pour améliorer un autre aspect?

[Text]

Mr. Massé: The package overall is improved. The only thing is that certain areas of it are shifted. But the package overall is not less than what it was.

Mr. Young: No, no. I mean have the unions you deal with ever agreed to a reduction in some portion of a pension benefit in order to improve another area of the pension package? What I am getting at is that we do not want to set up straw men, because our responsibility is to try to get as much conformity as we can. It is not only federal legislation but provincial legislation. I think that is really what the bill is trying to address. It has not been easy, I would suspect. I mean, the whole debate around pension reform has been going on for many, many, many years.

Another question I want to ask you is on page seven, where you say there is some difficulty at arriving at some kind of understanding between what constitutes a termination of employment versus a lay-off, whether it be on a long term or something else. I thought in jurisprudence that was well established, what termination meant as opposed to a lay-off from employment. And it is usually covered by collective agreements anyway, what recall rights are and . . .

Mr. Massé: All right. Then all we have to say is that an employee will be terminated if he is considered terminated under the Canada Labour Code or whatever it is. Currently we are saying an employee is terminated if . . . and we refer to the definition at the beginning; we do not refer to this other legislation.

• 1715

Mr. Young: I do not know whether you clutter up the bill by getting into this, because it was my understanding that the use of the term "termination" means a complete separation from employment and all it includes—some arbitrators have referred to it as the capital punishment with an industry—whereas with a lay-off an individual is usually considered to have retained some rights to employment with the employer, such as recall rights or whatever.

Some people say the bill seems to be a bit confused—you certainly have—and we will have to be careful we do not confuse it even further by getting into areas we do not have to get into, where there is no problem.

Mr. Massé: We have no objection if you define your word "terminated" as per definitions found in other bills, be it the Canada Labour Code or what have you, as long as it is clear. This is the only point I want to make.

The Chairman: Are there any questions? Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: I would like to hear from the officials about detailed comments, but I think they have explained . . .

The Chairman: All right. Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: I have some disagreements but really no comments.

The Chairman: No comments or questions, okay. Did the members want to hear from the officials now or at the time of review?

[Translation]

M. Massé: Je parle d'un cas où l'ensemble des prestations est amélioré. Il y a eu certains transferts, mais l'ensemble de prestations n'est pas moins élevé.

M. Young: Non. Je vous demande si les syndicats auxquels vous avez eu affaire ont jamais accepté une réduction d'un aspect de tel régime de pension afin d'améliorer un autre aspect du régime. Nous ne voulons pas créer des hommes de paille, car notre responsabilité est d'obtenir autant de conformité que possible. Il s'agit non seulement de la loi fédérale, mais également des lois provinciales. Je crois que le projet de loi essaie de satisfaire à ce besoin. Cela n'a pas été facile, car le débat sur la réforme des pensions existe depuis beaucoup d'années.

Une autre question que je veux vous poser porte sur la page 7. Vous dites qu'il est un peu difficile de comprendre ce que c'est qu'une cessation d'emploi par opposition à une mise à pied, qu'elle soit à long terme ou autre. Je croyais que la jurisprudence était bien établie, quant à la différence entre une cessation d'emploi et une mise à pied. De toute façon, il y a d'habitude des définitions dans les conventions collectives, au sujet des droits de rappel et . . .

M. Massé: Tout ce qu'il faut dire c'est qu'un employé sera considéré en cessation d'emploi s'il répond à la définition prévue dans le Code canadien du travail, ou dans toute autre loi. En ce moment, nous disons qu'un employé est congédié si . . . et nous nous reportons à la définition au début du projet de loi, il n'y a pas de renvoi à une autre loi.

M. Young: Je me demande si cela ne complique pas le projet de loi à l'excès, car il me semble que «cessation» s'entend d'une cessation d'emploi définitive, avec tout ce que cela entraîne—certains arbitres disent que c'est l'équivalent de la peine capitale—alors que dans une mise à pied, l'employé garde certains droits, comme le droit de rappel, par exemple.

Certains disent que le projet de loi est quelque peu confus—c'est en tous cas ce que vous avez dit—et ils faut veiller à ne pas ajouter à la confusion en apportant des précisions inutiles.

M. Massé: Nous n'avons aucune objection à ce que vous donniez au terme «cessation» la même définition qu'il a dans d'autres lois, que ce soit le Code du travail ou autre, pourvu que ce soit clair. C'est tout ce que je voulais dire.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Je voudrais avoir l'avis des fonctionnaires sur des commentaires précis, mais ils ont expliqué, je crois . . .

Le président: Bon. Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Je ne suis pas d'accord sur certains points, mais je n'ai pas vraiment de commentaires à faire.

Le président: Pas de commentaires, ni de questions. Bon. Voulez-vous entendre le point de vue des fonctionnaires maintenant ou au moment de l'étude?

[Texte]

Mr. McCrossan: After they have had a good chance to review ...

Mr. Blenkarn: Later, Mr. Chairman. It is unfortunate the time has gone as it has. Are we in fact having a meeting tonight?

The Chairman: At 7.30 p.m., Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: When did we decide to call a legislative committee when the House was not sitting?

The Chairman: I think it was agreed we would hear witnesses today and we would then address the proposed amendments next committee.

Mr. Blenkarn: What I am getting at, Mr. Chairman, is the agreement was that the standing committees would try as far as possible to avoid clashing with legislative committees and other activities. The problem is, when you start meeting in the evenings, you are going to break that agreement.

The Chairman: Yes, but at the same time, Mr. Blenkarn, this committee did agree to hear all witnesses today, and we may in fact spill over to hear one witness when it comes to clause by clause.

Mr. Blenkarn: Yes, we may have to.

The Chairman: I would like to thank Mr. Massé for appearing today and assure you your representations will certainly be considered.

We are adjourned to the call of the Chair. At 7.30 p.m. we hear from the Canadian Labour Congress.

EVENING SITTING

• 1934

The Chairman: Order, please.

I would like to proceed now with the witness from the Canadian Labour Congress on Bill C-90, Mr. Bob Baldwin.

• 1935

May I say, Mr. Baldwin, that there is someone here from the Department of Finance to take note of what you have to say. The small number does not in any way diminish the interest, and Finance has taken note of every submission thus far in terms of making changes and fine-tuning the bill. Would you like to proceed?

Mr. Bob Baldwin (National Representative, Research and Legislation Department, Canadian Labour Congress): Yes, I would. Thank you very much. I want to thank all of you for affording me the opportunity to present the views of the Canadian Labour Congress on Bill C-90. At the risk of setting the wrong tone for all I have to say, I think I need to begin with some apologies.

[Traduction]

M. McCrossan: Lorsqu'ils auront eu le temps d'examiner ...

M. Blenkarn: Plus tard, monsieur le président. Il est dommage que nous ayons perdu tant de temps. Au fait, tenons-nous séance ce soir?

Le président: À 19h30, monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Quand a-t-on décidé de convoquer un Comité législatif alors que la Chambre ne siège pas?

Le président: Je pense que nous avons convenu d'entendre des témoins aujourd'hui et de discuter des amendements proposés à la prochaine séance.

M. Blenkarn: Ce que je veux dire, monsieur le président, c'est qu'il était entendu que les Comités permanents éviteraient dans toute la mesure du possible de siéger en même temps que les Comités législatifs ou d'interférer avec d'autres activités. Mais si vous commencez à tenir des réunions le soir, cette entente ne tient plus.

Le président: Oui, mais en même temps, monsieur Blenkarn, le Comité a convenu d'entendre tous les témoins aujourd'hui, et nous allons peut-être déborder un peu et entendre un témoin pendant l'étude article par article.

M. Blenkarn: Oui, cela sera peut-être nécessaire.

Le président: Je remercie monsieur Massé d'être venu aujourd'hui et je peux vous assurer que nous examinerons vos recommandations.

La séance est levée. Nous reprenons à 19h30 pour entendre le Congrès du travail du Canada.

SÉANCE DU SOIR

Le président: À l'ordre, je vous en prie.

Nous recevons le représentant du Congrès du travail du Canada qui va nous parler du projet de loi C-90, M. Bob Baldwin.

Monsieur Baldwin, j'ajoute que nous avons parmi nous un représentant du ministère des Finances qui va prendre note de ce que vous dites. Nous ne sommes pas très nombreux, mais nous n'en sommes pas moins intéressés, et jusqu'à présent, le ministère des Finances a pris note de toutes les interventions et en a tenu compte et effectué des changements pour perfectionner le projet de loi. Voulez-vous commencer?

M. Bob Baldwin (représentant national, Service de la recherche et de la législation, Congrès du travail du Canada): Oui, avec plaisir, merci beaucoup. Je tiens à vous remercier de cette occasion de présenter la position du Congrès du travail du Canada sur le projet de loi C-90. Au risque de partir dans la mauvaise note, je vais tout de même commencer par des excuses.

[Text]

First of all, I have an apology from Dick Martin, our executive vice-president and chairman of our pension committee, for the fact that when this evening's session was scheduled he had already made a commitment to be in western Canada, which he could not avoid.

Second, I have to admit that the submission that has been put before you was prepared very hurriedly for reasons that, to be honest, were substantially under our control. Nonetheless, the results of the hurried preparations mean several things, including the fact that there may be a certain lack of elegance in the manner we have expressed our views on some of these matters. More importantly, I do want to apologize to committee members for the fact that we were able to get the submission prepared only in English and we were not able to get copies to you in advance.

I guess, more importantly, one of the by-products of the hurried preparation of the submission is that it was not able to be edited down to a readable length, and with your permission, I propose to offer you what amounts to a guided tour, as it were, of the highlights of this submission, if that is agreeable to you. Is that satisfactory?

The Chairman: Yes, that is fine.

Mr. Baldwin: Okay, if that is acceptable, I will also forewarn you and the translators in particular that, while I will be reading from the text, I will be skipping passages and I will try to alert both committee members and translators to passages that have been omitted.

I would like to begin, then, on page 1 by noting that the subject-matter of Bill C-90 is of vital interest to our 2 million members, not only as members of occupational pension plans but also as people who have shaped these plans that will be regulated by Bill C-90. I think it is also worth noting at the outset that for more than a decade the CLC has been a very active player in the ongoing debate on pension reform. We have been concerned not only with the regulations that should govern occupational pension plans, but also with the future of public pension programs, such as old age security, Canada and Quebec Pension Plans and the income-tested guaranteed income supplement.

We wish to draw your attention to the full range of our interest for two reasons. First of all, we wish to draw your attention to the point that Bill C-90 addresses a very small portion of the wide-ranging pension reform that is required in Canada. Second, we wish to advise members of the committee who are interested and have the time available to pursue the matter that the Canadian Labour Congress has material we would be happy to make available to all committee members on subjects such as the future of public pension programs, the question of homemaker contributions to the CPP, the regulations that should govern multi-employer pension plans and the proposals concerning the tax treatment of retirement savings in the May 1985 budget.

With minor modifications, Bill C-90 implements proposed amendments to the Pension Benefits Standards Act that were

[Translation]

Pour commencer, des excuses que je vous transmets de la part de Dick Martin, notre vice-président exécutif et président de notre Comité des pensions, qui avait prévu qu'il serait aujourd'hui dans l'Ouest du Canada lorsque la séance de ce soir a été convoquée. Il lui a été impossible d'éviter cette obligation.

En second lieu, je dois admettre que l'exposé que vous avez devant vous a été préparé en toute hâte, et pour des raisons qui, dans l'ensemble, n'échappaient pas à notre contrôle. Toutefois, cette précipitation a plusieurs effets, entre autres, le manque d'élégance de certains passages. D'autre part, je tiens beaucoup à présenter aux membres du Comité nos excuses car l'exposé n'existe qu'en anglais, et nous n'avons pas eu le temps de vous en faire parvenir des exemplaires d'avance.

D'autre part, et c'est plus grave, cette précipitation nous a empêché de ramener ce document à des proportions plus raisonnables, et si vous le voulez bien, je vais vous offrir une visite guidée, pour ainsi dire, relever les points saillants de cet exposé; cela vous convient-il?

Le président: Oui, c'est parfait.

M. Baldwin: D'accord, et si vous le voulez bien, je vous préviens ainsi que les interprètes: lorsque je sauterai des passages, j'essaierai de prévenir à la fois les membres du Comité et les interprètes.

Pour commencer, à la page 1, nous observons que le sujet du projet de loi C-90 est d'un intérêt vital pour nos 2 millions de membres, et non seulement pour les bénéficiaires de ces régimes de pension, mais également pour ceux qui ont conçu ces régimes qui seront réglementés par le projet de loi C-90. Il est important de constater également dès le départ que depuis plus d'une décennie le CTC joue un rôle très actif dans le débat sur la réforme des pensions. Nous nous sommes intéressés non seulement à la réglementation qui doit régir les régimes de pension, mais également aux programmes de pension publics futurs, comme la sécurité de la vieillesse, le Régime de pension du Canada et le Régime des rentes du Québec et le Supplément de revenu garanti fonction du revenu.

Nous attirons votre attention sur la diversité de nos intérêts pour deux raisons; premièrement, le projet de loi C-90 porte sur un très petit élément compte tenu de la vaste gamme de réforme qui est nécessaire au Canada. Deuxièmement, à l'intention des membres du Comité que cela intéresse et qui ont le temps d'approfondir cette question, le Congrès du travail du Canada a des documents qu'il vous soumettra avec plaisir, des documents sur l'avenir des programmes de pension publics, les contributions des femmes au foyer au RPC, la réglementation des régimes de pension interentreprises et les propositions entreprises à l'imposition des économies de retraite contenues dans le budget de mai 1985.

A quelques modifications près, le projet de loi C-90 applique les amendements de la Loi sur les normes des prestations de

[Texte]

included in the May 1985 budget. The CLC's response to the proposals included an overview that sets the proposed changes to the PBSA in context by noting what is and is not accomplished by them, and it also notes the two major omissions from the proposed changes to the PBSA. Because Bill C-90 is virtually identical to the May budget proposals, that overview bears repeating.

The regulations that should govern occupational pension plans have been an issue in the debate on pension reform since its inception 10 years ago. Throughout the debate, the proposals to tighten the regulations governing these plans have been put forward with two related but distinct objectives in mind.

• 1940

The first objective has been to eliminate injustices to individual plan members and their spouses. The second objective has been to increase the capacity of occupational pension plans to provide adequate retirement incomes to retiring workers and their spouses. In extreme cases the second objective has been inflated into the larger ideological objective of precluding the need for increased benefits under the Canada and Quebec Pension Plans.

The proposed amendments to the PBSA address some of the most serious injustices that arise under occupational pension plans. Workers who terminate their employment and pension plan membership before retirement will receive much better treatment than they do at present. The spouses of pension plan members will have rights established in the PBSA, and the rights of plan members are enhanced through the information disclosure and joint management proposals.

Despite the undeniable progress that is entailed in the proposals, the refusal to require inflation protection for deferred vested benefits and benefits in pay is a major shortcoming of the proposals. As a consequence of the lack of inflation protection, pensioners will continue to be an unwarranted source of subsidization of pension plan operations, as the actual cost of their pensions will tend to be less than the cost estimates on the basis of which they contributed to pension plans during their working lives. In addition, terminating plan members with vested benefits will face an array of choice as to what to do with their vested benefits that will be difficult to understand and that will ultimately breed the attitude that all pension plans are basically money-purchase arrangements.

Not only has mandatory inflation protection been rejected, but no limit has been placed on the right of plan sponsors to use pension fund surpluses to their own advantage. Thus while inflation will be eating away at the purchasing power of benefits, it will tend to generate pension fund surpluses through its impact on returns on investment and employers will still be free to pocket the surpluses.

In recent years employers have increasingly resorted to the practice of removing surpluses from pension funds. This

[Traduction]

pension proposés dans le budget de mai 1985. En réponse à ces propositions, le CTC avait dressé une liste des modifications à la Loi sur les normes des prestations en les replaçant dans leur contexte, et en notant leurs effets et leurs lacunes, et également deux omissions majeures. Étant donné que le projet de loi C-90 est virtuellement identique aux propositions du mois de mai, ces observations méritent d'être répétées.

Les règlements pour régir les régimes de pension font l'objet de discussions depuis 10 ans. Tout au long du débat, des propositions de réglementation ont été avancées compte tenu de deux objectifs liés entre eux mais toutefois distincts.

Le premier objectif a été d'éliminer les injustices envers certains membres des régimes et leurs épouses individuellement. En second lieu, on a cherché à concevoir des régimes de pensions qui offrent aux travailleurs à la retraite et à leurs conjoints des revenus plus raisonnables. Dans des cas extrêmes, le second objectif a pris tant d'importance qu'il est devenu un objectif idéologique voulant éliminer la nécessité d'augmenter les prestations dans le cadre des régimes de pensions du Canada et du Québec.

Les amendements à la Loi sur les normes des prestations de pensions cherchent à redresser les injustices les plus graves qui existent dans les régimes de pensions des travailleurs. Les travailleurs qui quittent un emploi et renoncent à un régime de pensions avant la retraite seront beaucoup mieux traités qu'ils ne le sont actuellement. Les épouses des membres de régimes de pensions auront des droits qui seront prévus par la Loi sur les normes des prestations de pensions et les droits des membres des régimes seront améliorés grâce aux dispositions sur l'information et sur l'administration en commun.

En dépit du progrès indéniable que constituent ces propositions, l'absence d'une protection contre l'inflation pour les prestations acquises différées et les prestations est une grave lacune. À cause de cette absence de protection contre l'inflation, les retraités continueront à subventionner indûment les régimes de pensions, puisque le coût de leurs pensions sera moindre en règle générale que les coûts prévus au moment où ils contribuaient aux régimes, pendant leur vie active. De plus, les travailleurs qui renonceront à leurs pensions en conservant certains droits acquis auront toute une série de possibilités pour utiliser leurs droits acquis; ces dispositions seront difficiles à comprendre, et on finira par considérer que tous les régimes de pensions sont des arrangements à cotisations fixes.

Non seulement la protection contre l'inflation obligatoire a-t-elle été rejetée, mais rien n'empêche les administrateurs des régimes de pensions d'utiliser les excédents de ces régimes à leurs fins personnelles. Ainsi, pendant que l'inflation grignotera le pouvoir d'achat des prestations, les fonds accumuleront des excédents grâce aux bénéfices tirés des investissements et les employeurs pourront empocher ces excédents.

Depuis quelques années, les employeurs ont pris l'habitude de plus en plus de retirer les excédents des régimes de pensions.

[Text]

practice is totally unacceptable. It is undermining the credibility of pension plans, and it must be banned.

The refusal to insist on inflation protection marks the last stage in a retreat on this issue. The federal government green paper *Better Pensions for Canadians* had proposed rather fulsome inflation protection in December 1982. From this high-water mark there was back-pedalling through the report of the Parliamentary Task Force on Pension Reform to the Lalonde proposals of February 1984, to the final retreat in the Wilson budget proposals.

The budget proposals do not, indeed they could not, create a situation where all retirees and their spouses will enjoy adequate retirement incomes. They do not overcome the central problem that only half of all workers, and only one-third of women workers, belong to occupational pension plans. Moreover, because the new proposals generally apply only to service after the new rules are introduced, they will have little effect on today's older workers.

In context, it is worth noting that a very optimistic assessment of the tougher green paper proposals concluded that even 45 years in the future 30% to 50% of retirees would still get less than 10% of their pre-retirement earnings from occupational plans and 70% to 90% of retirees would get less than 25% of their pre-retirement earnings from occupational pension plans.

It should be clear that for universal coverage, immediate vesting, full portability, and full inflation protection there is still no substitute for the Canada and Quebec Pension Plans. If all workers and their spouses are going to have adequate retirement incomes, the benefits under these plans will have to be increased.

The process of federal-provincial consultation out of which the proposed regulations have emerged also deserves comment. In this regard, we have found that individual governments have been open to receiving the views of labour when they have been approached. At the CLC we found both Ministers and officials of the Government of Canada to be willing to discuss the regulations that should govern occupational pension plans.

Unfortunately, the process of federal-provincial consultation has not been open to observation, let alone to input from outside groups including labour. As a result, it has been difficult and at times frustrating to try to have an impact on this process. There may be a degree of inevitability to this state of affairs, but it is a degree that both levels of government should work to minimize, especially in light of the important role that intergovernmental compromises have played in changing the budget proposals.

In turning to a direct examination of Bill C-90, it should be acknowledged at the outset that the general direction of the changes incorporated in the bill meet with our satisfaction.

[Translation]

Cette pratique est parfaitement inacceptable. Elle doit absolument être interdite, elle est très nuisible.

Un dernier retranchement est tombé lorsqu'on a décidé d'éliminer la protection contre l'inflation. Dans le livre vert intitulé *De meilleures pensions pour les Canadiens*, en décembre 1982, le gouvernement fédéral avait proposé une protection très complète contre l'inflation. Depuis ce point marquant, on n'a cessé de faire marche arrière, du rapport du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions aux propositions Lalonde en février 1984 et, enfin, aux propositions du budget Wilson.

Les propositions du budget étaient loin de proposer à tous les retraités et à leurs conjoints des revenus de retraite suffisants. Ces propositions ne réglaient pas le problème crucial: la moitié seulement de tous les travailleurs et un tiers seulement des femmes qui travaillent appartiennent à des régimes de pensions d'entreprise. De plus, les nouvelles propositions s'appliquant uniquement après l'introduction des nouveaux règlements, elles auront peu d'effet sur les travailleurs les plus âgés.

À cet égard, il est intéressant de constater que d'après une évaluation très optimiste des propositions déjà très sévères du livre vert, dans 45 ans, 30 à 50 p. 100 des retraités n'auront toujours que 10 p. 100 de leurs revenus avant retraite et de 70 à 90 p. 100 des retraités toucheront moins de 25 p. 100 de leur revenu avant retraite grâce aux régimes de pensions de l'employeur.

Il faut bien comprendre que rien ne remplace encore les régimes de pensions du Canada et du Québec pour ce qui est de la couverture, des droits acquis immédiatement, de la transférabilité pleine et entière, et de la protection totale contre l'inflation. Si l'on veut donner à tous les travailleurs et à leurs conjoints des revenus suffisants à la retraite, il va falloir augmenter les prestations de ces régimes.

Certaines observations s'imposent également sur les consultations fédérales-provinciales dont sont issus ces règlements. À cet égard, nous avons pu constater qu'individuellement, les gouvernements ont écouté les opinions des travailleurs qui se sont manifestées. Au CTC, nous avons constaté que les deux ministres et les responsables au gouvernement du Canada étaient prêts à discuter des règlements qui régiront les régimes de pensions des travailleurs.

Malheureusement, les groupes de l'extérieur, y compris les travailleurs, n'ont pas réussi à participer au processus de consultation fédérale-provinciale, pas même à titre d'observateurs. Il a donc été difficile, et parfois très frustrant, d'essayer d'intervenir. Cela est peut-être inévitable dans une certaine mesure, mais les deux niveaux de gouvernement devraient essayer de compenser, surtout à cause de l'importance des compromis intergouvernementaux pour les propositions du budget.

Si l'on procède à un examen direct du Bill C-90, il faut reconnaître dès le départ que dans l'ensemble, les changements nous satisfont.

[Texte]

From our point of view, the major shortcomings of the bill involve errors of omission not omission. The failure of the bill to require inflation protection for deferred vested benefits and benefits in pay and the related refusal to prohibit the removal of pension fund surpluses by employers are the two most outstanding cases in point.

With regard to this latter point, we would note that the Province of Quebec has banned the removal of pension surpluses from both ongoing and terminating pension plans.

Our remaining comments on C-90 will be organized under general subject headings: for example, vesting of benefits, eligibility for membership, and so on. In each case the comments are designed to identify concerns we have with the provisions of C-90 and/or related issues not addressed in C-90. It can and should be understood that the aspects of Bill C-90, on which we are not commenting, meet with our satisfaction.

Vesting of benefits: We are pleased to see the dramatic reduction in the maximum permissible vesting period that is provided for in Bill C-90. However, we believe the bill should retain the language now found in the PBSA and most pension benefits legislation and require vesting after either two years of plan membership or two years of service with the employer.

There is one final point we would make with regard to vesting. In the future, a two-year vesting period will result in situations where people will be reaching retirement age with deferred vested benefits owing to them from a number of employers with whom they may not have had contact for many years.

In order to allow workers in this situation to apply for benefits at the time of retirement and/or to allow employers to contact their former employees, a central pension registry should be created to maintain records of deferred vested benefits owed to individual workers.

Alternatives to the receipt of deferred vested benefits, 50:50 cost sharing, and the interest to be credited to refunded employee contributions: In the absence of a legal requirement to index deferred vested benefits, there may be no fair alternative to terminating plan members but to offer the choices on termination provided for in clause 26 and the 50:50 cost sharing provided for in section 21.

However, it should be recognized that these provisions will have some perverse effects. For instance, in the absence of indexing the transfer of the commuted value of a deferred vested benefit into an RRSP will almost always be preferable to receiving a non-indexed deferred benefit or buying a deferred annuity. Thus defined benefit promises will be converted into money purchase accumulations, and a money purchase attitude towards pension plans in general will be fostered.

One should anticipate, too, even if the prescribed RRSP referred to in clause 21.(6)(b) is a locked-in RRSP, there will be mounting pressure over the years to permit the cashing out of these RRSPs. This tendency will be exacerbated if the Finance Minister proceeds with his May 1985 proposal to drop

[Traduction]

Pour nous, les principales lacunes sont des erreurs d'omission et non pas d'action. Les deux exemples les plus frappants sont les suivants: le bill n'offre pas de protection contre l'inflation pour les droits acquis et différés et les prestations servies, et le bill n'interdit pas aux employeurs de retirer les excédents des fonds de pensions.

A ce sujet, nous notons que la province de Québec a interdit cette pratique pour les régimes établis et également pour les régimes en cours de liquidation.

Le reste de nos observations sur le Bill C-90 est réparti en plusieurs chapitres: par exemple, les droits acquis, l'admissibilité à un régime de pension, etc. Dans chaque cas, nos observations portent sur des défauts du Bill C-90, et sur d'autres questions liées sur lesquelles ce bill est muet. Il va de soi que les éléments du Bill C-90 que nous ne commentons pas nous paraissent satisfaisants.

Droits acquis: Nous sommes heureux de voir que le Bill C-90 réduit considérablement la période maximum fixée pour l'acquisition de droits. Toutefois, nous pensons que le bill devrait conserver l'énoncé de la loi actuelle sur les normes des prestations de pension; en effet, la plupart des lois sur les prestations de pension exigent l'acquisition de droits après deux années d'inscription à un régime ou deux années de service auprès d'un employeur.

Une dernière observation au sujet des droits acquis. À l'avenir, il arrivera souvent que des travailleurs au moment de leur retraite aient accumulé des droits acquis auprès de plusieurs employeurs dont ils n'ont pas entendu parler depuis des années.

Pour permettre aux travailleurs de toucher leurs prestations au moment de la retraite et pour permettre aux employeurs de contacter leurs anciens employés, il faudrait créer un dépôt centralisé des documents sur les pensions et les droits acquis par chaque travailleur individuellement.

Autre solution au lieu des droits acquis, le partage des coûts à 50 p. 100, et les intérêts crédités aux contributions remboursées des employés: si la loi ne prévoit pas une indexation des droits acquis différés, la seule solution pour les membres qui renoncent à un régime serait alors la disposition contenue à l'article 26 et le système de partage des coûts à 50 p. 100 prévu par l'article 21.

Toutefois, il faut reconnaître que ces dispositions auront des effets nuisibles. Par exemple, en l'absence d'indexation, le transfert de la valeur corrigée d'un droit acquis différé dans un REER sera presque toujours préférable à un droit acquis non indexé ou à l'achat d'une rente différée. Par conséquent, les versements fixes différés seront convertis en régime à contributions fixes, et c'est ce type de régime qui finira par l'emporter.

De même, même si le REER dont il est question à l'article 21(5)b) est un REER bloqué, il faut s'attendre à ce qu'on réclame de plus en plus la possibilité de toucher ces REER. Si le ministre des Finances applique ses propositions de mai 1985 et réduit l'âge minimum pour convertir un REER issu de

[Text]

the minimum age at which RRSPs arising from voluntary contributions can be converted into RRIFs and annuities.

It should be noted, too, that 50:50 cost sharing on termination will result in situations where people will be better off terminating plan membership and joining another plan with identical benefits than they would be remaining in their original plan.

In addition, the settlements on termination will be much richer for members of contributory pension plans than they will be for members of identical non-contributory pension plans.

There are, in addition, some issues of detail I would like to mention.

In relation to clause 26, we would note the following: Clause 26(1) specifies that the election of an alternative to a deferred vested benefit must be made within 90 days of the cessation of plan membership.

• 1950

We are concerned that this may not provide adequate time for a plan administrator to provide the terminating plan member with sufficient information to make a reasoned choice.

In addition, we are concerned that the actual choices available may be constrained by subclause 26(4), which prohibits the making of payments under clause 26 if the making of those payments would impair the solvency of the plan.

Moving over to page 9, subclause 26(3) permits pension plans to require transfers in cases where accrued benefits amount to less than 10% of the YMPE and where part of the benefit results from an excess as defined in subclause 21(2).

With regard to this proposal, we note that, first, the prescribed threshold level is far too high. I understand you have received contrary advice on that earlier in the day. Given that "good" flat benefit plans pay \$15 to \$20 per month per year of service, this means compulsory transfers for plan members with 10 to 15 years of service.

Second, there is no reason to treat that part of a benefit that arises from an excess under subclause 21(2) any differently from any other part of a benefit.

Third, subclause 26(3) seems to be worded in such a way that the plan cannot only specify that a transfer must be made but also the specific form of transfer. This is totally inappropriate.

Clause 26 remains silent on two matters on which the bill should not be silent: first, the rules that must be followed in determining the value of accrued benefits and, second, the nature of the prescribed RRSPs referred to in paragraph 26(1)(b), including the age at which they can be collapsed tax free and the acceptability of forms of collapse other than life annuities.

[Translation]

contributions volontaires en rentes et en FERR, cette tendance s'aggraverait encore.

Il faut noter également que le partage des coûts à 50 p. 100 créera une situation où les gens auront intérêt à renoncer à un régime de retraite pour s'inscrire à un autre régime avec des prestations identiques.

De plus, les règlements au moment du renoncement seront bien plus intéressants pour les membres des régimes de pensions à cotisations que pour les membres de régimes de pensions identiques mais qui n'en prévoient pas.

Cela dit, il y a certains détails que j'aimerais mentionner.

A propos de l'article 26, notons les choses suivantes: l'article 26(1) précise qu'un travailleur qui renonce à un régime a 90 jours pour décider de l'utilisation de ses droits acquis différés.

Nous craignons que cela ne laisse pas à l'administrateur du régime suffisamment de temps pour donner au participant qui cesse son emploi des renseignements suffisamment complets pour lui permettre d'exercer un choix informé.

En outre, nous craignons que les choix possibles actuellement ne soient limités par le paragraphe 26(4), lequel interdit le versement de prestations en vertu de l'article 26 si cela met en danger la solvabilité du régime.

À la page 9, le paragraphe 26(3) permet aux régimes de pension d'exiger un transfert lorsque les droits à pension accumulés représentent moins de 10 p. 100 du MGA et lorsque une partie des prestations provient d'un excédent tel que défini au paragraphe 21(2).

À ce propos, nous estimons tout d'abord que le seuil prescrit est beaucoup trop élevé. Je sais que l'on vous a dit exactement le contraire aujourd'hui même. Étant donné que les «bons» régimes à prestations fixes versent 15\$ à 20\$ par mois pour chaque année de service, cela voudrait dire que les participants ayant 10 à 15 ans de service seraient obligés d'accepter des transferts.

Deuxièmement, il n'y a aucune raison de traiter différemment la portion des prestations provenant d'un excédent conformément au paragraphe 21(2).

Troisièmement, le paragraphe 26(3) semble vouloir dire que le régime peut non seulement exiger le transfert, mais également en imposer la forme. C'est tout à fait inacceptable.

L'article 26 passe sous silence deux questions essentielles: premièrement, les règles concernant le calcul de la valeur des droits à pension accumulés et, deuxièmement, la nature des régimes enregistrés d'épargne-retraite prévus par règlement, y compris l'âge auquel il peut être converti à l'abri de l'impôt et quels sont les conversions possibles en dehors des rentes viagères.

[Texte]

In relation to clause 21, we note first that subclause 21.(2) provides that where there are excess employee contributions this will result in an increase in the non-indexed benefit earned to the date of termination or retirement.

We would note that this formulation is different from what is found in the two jurisdictions that currently require 50:50 cost sharing on termination where excess employee contributions are transferred to a locked-in RRSP. Uniformity on this point would be desirable.

Also, subclause 21.(2) would appear to have the potential to bring plans into conflict with the Revenue Canada rules governing the most generous plans that they will register.

Subclause 21.(5) allows for the exemption from 50:50 cost sharing of plans that meet minimum criteria for indexing of deferred vested benefits. To the extent that this subclause induces formal indexing arrangements, it is commendable. However, why 75% of annual inflation over 1% is an acceptable standard is beyond us.

In concluding this particular section of our comments, we are pleased to note that subclauses 19.(2) and 19.(3) promise to provide that reasonable rates of interest will be credited to refunds of employee contributions. However, we believe that Bill C-90 should include specific reference to the manner in which minimum rates of credited interest will be determined.

Eligibility for membership: We are in strong support of the intent of clauses 14 and 15, which should remedy both the exclusion from plan membership based on age and the categorical exclusions of part-time workers that are frequently found in occupational pension plans. The attempt to exclude service requirements in excess of two years is satisfactory to us.

Nonetheless, we wish to raise several concerns with this part of the bill.

Paragraph 15.(1)(b) establishes an earning threshold below which part-time workers can still be precluded from plan membership. Unfortunately, the threshold that was chosen, 35% of the YMPE, is so high that it would even exclude some full-time workers from pension coverage. In 1986 the threshold amounts to more than \$9,000 per year.

More importantly, subclause 15.(1) is worded in such a way that part-time workers only have to be offered coverage if they belong to "a class of employees" which includes full-time workers who are offered pension coverage.

• 1955

We are also concerned about subclause 15.(2) which allows for the establishment of separate pension plans for part-time workers.

At the risk of being too simplistic, it seems to us the chief sources of discrimination with regard to eligibility require-

[Traduction]

En ce qui concerne l'article 21, nous notons d'abord que selon le paragraphe (2), l'excédent des cotisations de l'employé lui vaudront une augmentation du crédit à pension non indexé accumulé à la date de cessation d'emploi ou de départ à la retraite.

Nous notons que cela diffère des dispositions en vigueur dans deux autres juridictions qui exigent actuellement un partage des coûts égaux à la cessation d'emploi lorsque les cotisations excédentaires de l'employé sont transférés à un régime d'épargne-retraite à cotisations immobilisées. Il serait bon d'avoir des règles uniformes.

En outre il semble que les dispositions du paragraphe 21(2) pourrait mettre les régimes de pension en situation de conflit avec les règles de Revenu Canada régissant les régimes les plus généreux qui puissent être agréés.

Le paragraphe 21(5) exempte de l'obligation des cotisations égales les régimes qui respectent certains critères minimums d'indexation des prestations de pension différées. Dans la mesure où il encourage à adopter une formule d'indexation officielle, ce paragraphe est le bienvenu. Mais, nous ne comprenons pas pourquoi on juge acceptable une indexation à 75 p. 100 de l'inflation annuelle dépassant 1 p. 100.

Pour conclure nos observations sur ce chapitre, nous notons avec plaisir que les paragraphes 19(2) et 19(3) promettent l'application de taux d'intérêt raisonnables sur les cotisations de l'employeur lorsqu'elles sont remboursées. Toutefois, nous estimons que le projet de loi C-90 doit expliquer de façon précise comment sera calculé le taux d'intérêt minimum pour ces remboursements.

Conditions de participation: nous appuyons de tout coeur les articles 14 et 15 qui devraient mettre fin tant à l'exclusion en raison de l'âge qu'à l'exclusion catégorique des travailleurs à temps partiel que l'on voit si souvent dans les régimes de pension professionnels. Nous saluons l'intention d'interdire d'exiger une durée de service de plus de deux ans.

Néanmoins, certains aspects de ce chapitre nous préoccupent.

L'alinéa 15(1)b) fixe un seuil de gains au-dessous duquel les travailleurs à temps partiel peuvent être exclus de la participation au régime. Malheureusement, le seuil retenu, 35 p. 100 du maximum des gains annuels, est si élevé que même certains travailleurs à plein temps pourraient se voir exclus. En 1986, le seuil dépasse les 9,000\$ par an.

Qui plus est, le paragraphe 15(1) est libellé de telle façon que l'employeur n'est tenu d'offrir la participation au régime de pension qu'aux employés à temps partiel appartenant «à une catégorie d'employés» qui comprend des travailleurs à temps plein lesquels ont un régime de pension.

Nous sommes également inquiets de voir que le paragraphe 15.(2) permet la création d'un régime de pension distinct pour les employés à temps partiel.

Au risque d'être simpliste, il nous semble que les principales causes de discrimination dans les conditions de participation

[Text]

ments would be eliminated if occupational pension plans were prohibited from defining eligibility by reference to age, part-time versus full-time work, except where acceptable plans for part-time workers were established as in subclause 15.(2), and more than two years of continuous service with an employer.

Survivor benefits. We wholeheartedly support the mandatory provision of survivor benefits both before and after retirement, and a continuation of survivor benefits in the event of remarriage.

We are concerned, however, about subclause 22.(4) which permits actuarial reductions in the normal form of benefit prescribed in pension plan texts to accommodate the cost of survivor benefits. As an interim measure this type of provision may be reasonable. However, we believe it contributes to misunderstandings regarding the level of retirement benefits a plan provides and may lead to pressures to waive survivor benefits in favour of higher benefits that are paid for shorter durations. At some point in time official plan texts should have to be revised so that the existence of minimum prescribed survivor benefits is reflected in the level of defined benefits that a plan promises on retirement. If cost neutrality is to be maintained, this may require a waiver of the presumption against amendments that reduce accrued benefits that is found in subclause 10.(5).

With regard to clause 23, our chief concern is that the surviving spouse should have greater flexibility in determining the form the survivor benefit will take. The survivor should not be restricted to a deferred retirement benefit or an immediate life annuity. Fixed term annuities should also be available.

We take this position with regard to the form of payment for the following reason, as stated on page 13. With the introduction of two-year vesting, the provisions of subclauses 23.(1) and (2) will be brought to bear on many situations in which both the deceased plan member and the surviving spouse will be relatively young. Moreover, the amount of the life annuity that may be able to be provided under subclause 23.(2) may be very limited. Thus there will doubtless be situations in which a survivor would be much better served by a higher income for a shorter period of time rather than either a lower income for life or a deferred retirement benefit.

Prohibition of sex discrimination. We are pleased that Bill C-90 proposes to ban discrimination based on sex in the benefits provided to plan members and in the rates of employee contributions. We are also pleased to see that clause 27 of the bill makes no reference to service after December 31, 1986. Thus we should not have to wait 47 years for the principle of equality to be realized.

However, we cannot be so charitable about the waffling involved in the options offered under subclause 27.(2). We believe the use of unisex mortality factors is the only way of

[Translation]

pourraient être éliminées si l'on interdisait aux régimes de pension professionnels de définir les conditions de participation en fonction de l'âge, du travail à temps partiel ou à temps plein—sauf si des régimes de pension acceptables ont été créés à l'intention des payeurs à temps partiels conformément à ce qui est prévu au paragraphe 15.(2) et en fonction d'un service continu de plus de deux ans auprès d'un même employé.

Prestations réversibles. Nous appuyons sans réserve l'imposition des prestations réversibles tant avant qu'après la retraite, et la continuation du service de la rente au conjoint en cas de remariage.

Nous avons cependant des réserves à l'égard du paragraphe 22.(4) qui permet des réductions actuarielles de la prestation prévue par le régime de pension afin de tenir compte du coût des prestations réversibles. C'est peut-être une disposition raisonnable à titre intérimaire. Toutefois, nous estimons qu'elle contribue à la confusion concernant le niveau des prestations de retraite qu'un régime fournit et que cela peut encourager un participant à renoncer à la réversibilité des prestations en faveur de prestations plus élevées sur une période plus courte. A un moment donné, les règlements officiels des régimes devraient être revus afin qu'il soit tenu compte des prestations minimums prévues pour le conjoint survivant dans le calcul des prestations déterminées promises à la retraite. Il est nécessaire pour maintenir l'égalité des cotisations de renoncer à la présomption contre les amendements réduisant les droits à pension accumulés prévus au paragraphe 10.(5).

En ce qui concerne l'article 23, nous aimerions surtout que le conjoint survivant ait davantage de choix dans la façon dont il peut recevoir les prestations auxquelles il a droit. Le conjoint survivant ne devrait pas être tenu de choisir entre une prestation de retraite différée ou une rente viagère immédiate. Il devrait également pouvoir opter pour des rentes à durée déterminée.

Nous avons adopté cette position pour des raisons que nous donnons à la page 13. Compte tenu du fait que les droits à pension sont désormais acquis après deux ans de service, les effets des paragraphes 23.(1) et (2) se feront ressentir dans de nombreux cas où les deux conjoints, le participant décédé et son conjoint survivant sont relativement jeunes. En outre, la rente viagère obtenue conformément au paragraphe 23.(2) risque d'être très limitée. Il y aura donc certainement des cas où le conjoint survivant serait mieux servi par une rente plus élevée pendant une plus courte période, plutôt qu'avec une rente viagère très faible ou des prestations de retraite différées.

Interdiction de la discrimination sexuelle. Nous sommes heureux que le Projet de loi C-90 se propose d'interdire la discrimination sexuelle dans les prestations versées aux participants aux régimes de pension, ainsi que dans le taux de contribution des employés. Nous sommes également heureux de noter que l'article 27 ne fait aucune allusion au service commençant après le 31 décembre 1986. Il ne devrait donc pas être nécessaire d'attendre 47 ans pour voir se réaliser le principe de l'égalité.

Toutefois, nous devons nous montrer plus critique à l'égard des hésitations que traduisent les options prévues au paragraphe 27.(2). Nous estimons que le seul moyen acceptable en

[Texte]

providing equal benefits to men and women which is acceptable in principle and guaranteed to work in practice.

On page 14 we deal with division of benefits on divorce. Having supported the equal division of both CPP and occupational pension benefits on divorce for many years, it is somewhat disappointing that clause 25 of the bill simply permits the division of benefits based on provincial property law. The May 1985 budget proposal offered a much more precise formulation in this regard. Although we can appreciate the jurisdictional problems the May proposal may have entailed, our disappointment remains.

We would also draw the committee's attention to the fact that the definition of a spouse in subclause 25.(1) differs slightly from the definition in clause 2. Each of them refers to cohabiting as part of the definition, but the definition in clause 2 suggests that cohabiting only gives rise to a spousal relationship "if the two persons have publicly represented themselves as husband and wife". In our view, these antiquated words should be dropped from the definition in clause 2.

• 2000

Rights to information: Bill C-90 will bring about significant improvements in the information that is disclosed to plan members, and we are pleased to see that spouses are included among the people to whom this information must be disclosed under subclause 28.(1) of the bill. However, we are very displeased that collective bargaining agents are not referred to in paragraph 28.(1)(c), despite the promise that they would be in the May 1985 budget proposals.

In addition, we believe paragraph 28.(1)(c) should parallel similar requirements in the legislation of other jurisdictions and say that the relevant information will be provided to eligible persons within one month of the administrator's receiving a written request for it. The current wording affords unco-operative administrators too much scope for thwarting the intent of subclause 28.(1) by insisting that eligible persons appear at the administrator's Canadian head office or some other inconvenient place.

With regard to the information that must be disclosed under paragraph 28.(1)(c), we believe the following should be added: First, the information provided under subclause 12.(2) should be referred to explicitly for greater certainty; second, applications for surplus removal and the superintendent's response to those applications; and third, the most recent statement of the pension funds portfolio of assets. In addition, we know of no reason why paragraph 28.(1)(c) cannot be given immediate effect. Therefore, we believe section 45 of the bill, which would delay full implementation until 1992, should be deleted.

Pension committees: In the budget papers tabled with the May 1985 budget, the following commitment was given:

[Traduction]

principe praticable de garantir des prestations égales pour les hommes et les femmes est l'utilisation de facteurs de mortalité qui ne fassent pas de distinction fondée sur le sexe.

A la page 14, nous traitons du partage des prestations en cas de divorce. Pour nous qui appuyons depuis de nombreuses années le principe du partage égal des prestations du Régime de pensions du Canada et celles des régimes de pensions professionnels en cas de divorce, il est quelque peu décevant de noter que l'article 25 se contente de permettre le partage des prestations en conformité avec le droit provincial des biens. Le budget de mai 1985 proposait une formule beaucoup plus précise. Bien que nous soyons conscient des difficultés que pouvait présenter la proposition contenue dans le budget de mai 1985 en raison du partage des compétences, nous n'en sommes pas moins déçus.

Nous aimerions également attirer l'attention du Comité sur le fait que la définition que l'on donne du mot «conjoint» au paragraphe 25.(1) n'est pas tout à fait la même que la définition qu'il en est donné à l'article 2. Les deux définitions mentionnent la cohabitation, mais l'article 2 ajoute que les deux personnes doivent s'être publiquement présentées comme mari et femme. A notre avis, cette définition désuète devrait être abandonnée.

Droits à l'information: le projet de loi C-90 représente une amélioration notable dans le domaine de l'information qui doit être donnée aux participants à un régime de pension, et nous notons avec plaisir que les conjoints devront également recevoir l'information prescrite par le paragraphe 28.(1) Nous sommes cependant très mécontents de ce que les agents de négociations collectives ne soient pas mentionnés à l'alinéa 28.(1)c), en dépit des promesses qui avaient été faites dans le cadre du budget de mai 1985.

En outre, nous estimons que l'alinéa 28.(1)c) devrait s'aligner sur les lois d'autres juridictions et préciser que l'administrateur fournira les informations pertinentes aux personnes qui y ont droit dans un délai d'un mois après en avoir reçu la demande écrite. Le libellé actuel permet trop facilement aux administrateurs peu coopératifs de déroger à l'intention du paragraphe 28.(1) en insistant pour que le demandeur se présente au siège social de l'administrateur ou à un autre endroit peu commode.

En ce qui concerne l'information qui doit être donnée en vertu de l'alinéa 28.(1)c), nous estimons qu'il faut y ajouter: premièrement, l'information donnée en vertu du paragraphe 12.(2) qu'il convient de mentionner explicitement pour plus de certitude; deuxièmement, les demandes de retrait des excédents et la réponse du surintendant; et troisièmement, le relevé le plus récent des biens en portefeuille que détient le fonds de pension. En outre, nous ne voyons pas pourquoi l'alinéa 28.(1)c) ne prendrait pas effet immédiatement. En conséquence, nous estimons que l'article 45 du projet de loi qui renverrait l'entrée en vigueur à 1992 doit être abrogé.

Comités de pension: Dans le document déposé avec le budget de mai 1985, le gouvernement avait pris l'engagement suivant:

[Text]

The PBSA will require representation by plan members on management committees if requested by a majority of plan members.

In our view, this commitment is not fulfilled by the requirement that one plan member must be part of a review committee of indeterminate size, as is provided for in subclauses 7.(4), 7.(5) and 7.(6). Moreover, in view of the fact that the creation of pension committees is required only in the event that a majority of plan members ask for it, we see no reason to exempt small plans from the requirement. What we have asked for, for many years, is the right of a majority of plan members to ask for any of joint review committees, joint management committees and joint trusteeship of pension funds. Moreover, joint participation in any of these activities should involved the equal sharing of authority.

In context, the duties prescribed for pension committees in subclause 7.(6) are appropriate for a review committee, although subclause 7.(6) should be explicit that the review committees will have face-to-face access to representatives of companies that are providing professional services to pension plans.

Superintendent of Insurance: With regard to the Superintendent of Insurance, there are several points we would like to make. First, one of the differences among Canadian jurisdictions with regard to the regulation of occupational pension plans is the existence of representative pension commissions in some jurisdictions and their absence in others, including the federal jurisdiction. Generally speaking, where commissions exist, the authority that Bill C-90 vests in the superintendent is vested in the commissions and the counterparts to the Superintendent of Insurance act as chief executives of the commission. The experience of the labour movement with commissions has generally been positive, and we would recommend a commission structure in federal jurisdiction.

Second, a number of clauses of Bill C-90 deal with the possibility of disputes between the superintendent and plan administrators. In each case, provision is made for formal notification of the administrator by the superintendent and vice versa. In our view, all these various notification provisions should provide that plan members and collective bargaining agents will be notified of disagreements between plan administrators and the superintendent.

Third, the information that the superintendent tables annually in Parliament under clause 40 should include aggregate information on the number of requests for surplus removal received and approved and the amounts of money involved in each case.

Fourth, for the record, we would like to note our approval for the mandatory reporting on the application of experience gains in paragraphs 12.(2)(b) and 40.(d) and the right of the superintendent to order the consolidation of plan texts in paragraph 39.(h).

[Translation]

La Loi sur les normes des prestations de pension exigerait que les participants à un régime de pension soient représentés au sein des comités de gestion si la majorité des participants le demandent.

A notre avis, cet engagement n'est pas respecté dans les paragraphes 7.(4), 7.(5) et 7.(6) qui exigent la présence d'un participant au sein d'un comité de révision dont le nombre de membres est indéterminé. En outre, puisque la création d'un comité de pension n'est obligatoire que si la majorité des participants la demandent, nous ne voyons aucune raison de faire une exception pour les régimes qui ont peu de participants. Nous demandons depuis des années qu'une majorité des participants à un régime puisse exiger la création d'un comité mixte de révision, d'un comité mixte de gestion et la fiducie conjointe du fonds de pension. En outre, l'autorité dans ces activités devrait être partagée de façon égale.

Dans ce contexte, les attributions des comités de pension prévues au paragraphe 7.(6) conviennent à un comité de révision, mais il faut mentionner de façon explicite que les comités de révision doivent avoir la possibilité de rencontrer en personne les représentants des sociétés qui offrent des services professionnels au régime de pension.

Le surintendant des assurances: nous avons plusieurs observations à faire en ce qui concerne le surintendant des assurances. Premièrement, l'une des principales différences dans la réglementation des régimes de pension au travail dans diverses juridictions canadiennes et l'existence d'une commission des pensions représentative dans certaines et l'absence dans d'autres, comme au niveau fédéral. De façon générale, on peut dire que là où il y a une commission, celle-ci détient l'autorité que le projet de loi C-90 confère au surintendant et le président de la commission remplit le rôle équivalant au surintendant des assurances. Les syndicats ont généralement eu des rapports positifs avec les commissions, et nous recommandons ce type de structures au niveau fédéral.

Deuxièmement, un certain nombre d'articles du projet de loi C-90 traite de la possibilité de conflit entre le surintendant et les administrateurs des régimes. Dans chaque cas, on prévoit que l'administrateur informera officiellement le surintendant du désaccord et vice versa. Nous estimons que toutes ces diverses dispositions devraient prévoir en outre que les participants au régime et les agents de négociations collectives seront également informés de tout désaccord entre les administrateurs du régime et le surintendant.

Troisièmement, le rapport annuel que le surintendant doit déposer au Parlement conformément à l'article 40 devrait donner également le nombre total de demandes de retrait des excédents qui ont été reçus et approuvés, et préciser la somme en question dans chaque cas.

Quatrièmement, nous aimerions signaler que nous sommes officiellement en faveur des articles 12(2)(b) et 40(d), relatifs aux dépôts de rapports annuels sur l'affectation des profits et la permission accordée au surintendant d'exiger la consolidation des régimes à l'alinéa h) article 39.

[Texte]

Multi-Employer Plans: Despite the fact that pension benefits legislation has been drafted with single employer pension plans in mind, all Canadian jurisdictions have accepted multi-employer plans for registration. As a result, the duties and obligations that have been imposed on employers and/or service requirements that refer to "the employer" have had an ambiguous meaning in relation to multi-employer pension plans.

Moreover, these plans involve a hybrid of defined contribution and money purchase elements in their financing. As a result, the boards of trustees of these plans have typically been vested with the authority to adjust benefits downward in a manner that is not available to the sponsors of single employer, defined benefit pension plans.

The acceptability of this arrangement stems from the fact that the unions representing the plan members have typically had sole or joint trusteeship of the plans.

In view of the foregoing we have proposed that pension benefits legislation consolidate, in special sections of the legislation, the rules that apply only to multi-employer plans. These special rules should only be developed where they are dictated by the unique characteristics of multi-employer plans. However, we are strongly of the view that multi-employer plans must, by their nature, involve the sole or joint trusteeship by plan members.

In our view, the provisions of Bill C-90 that bear on multi-employer plans are totally unsatisfactory. The future development of these plans would best be served if all references to multi-employer plans were deleted until such time as a comprehensive package of reforms required by these plans is brought forward.

In terms of what is in Bill C-90, we are particularly disturbed that neither the definition of a multi-employer plan in clause 2 nor the definition of an administrator in paragraphs 7.(1)(a) and (b) appear to envisage joint trusteeship as an essential element in the definition of a multi-employer plan.

On the other hand, Bill C-90 does not address the issues related to the hybrid financing of multi-employer plans.

Bill C-90 also fails to address some of the problematic issues in the relationship between boards of trustees, which are responsible for ensuring compliance with legislation, and participating employers whose actions can prevent compliance.

The need for special rules for multi-employer plans is clear. Unfortunately, Bill C-90 does not fit the bill.

Miscellaneous Items: Subclauses 8.(6) to 8.(11) deal with conflicts of interest that plan administrators might face. In principle, we do not object to these provisions. However, the provisions are so broadly defined that they may make it impossible for anyone to avoid being in a conflict of interest situation, more precisely defined criteria for conflicts of interest might help.

Subclauses 16.(6), at the bottom of that section, permits the integration of occupational pension plans with OAS and CPP

[Traduction]

Régimes inter-entreprises: même si la loi relative aux normes de prestations de pension envisageait un régime d'entreprise unique, toutes les autorités législatives acceptent les régimes inter-entreprises; et dans le cas de ces derniers, la définition des devoirs et obligations imposés et les exigences correspondant à l'«employeur» sont ambigus.

En outre, pour les modalités de financement, ces régimes comportent un ensemble de cotisations déterminées et d'achats en espèces soumis à certaines conditions. Ainsi, les conseils de syndic de ces régimes ont toujours disposé de pouvoirs qui leur permettent de diminuer le montant des prestations, chose que les administrateurs des régimes d'entreprises uniques, à prestations déterminées, considèrent inadmissible.

On a accepté cet état de chose, parce que les syndicats des cotisants ont toujours eu la tutelle, exclusive ou conjointe de ces régimes.

Cela dit, nous proposons que la loi relative aux normes de prestations de pension renferme, dans les articles voulus, des règlements qui s'appliquent aux régimes inter-entreprises. Il ne devrait y avoir de règles spéciales que si les structures des régimes inter-entreprises les rendent nécessaires. Par ailleurs, nous croyons fermement que c'est aux cotisants qu'il faut confier la tutelle, exclusive ou conjointe des régimes inter-entreprises.

Nous estimons également que les dispositions du projet de loi C-90 relatives aux régimes inter-entreprises sont nettement insatisfaisantes. Il serait préférable d'éliminer toutes allusions à ces régimes, tant qu'on aura pas prévu un ensemble de réformes les concernant.

Quant au libellé de la mesure à l'étude, nous tenons à faire remarquer que ni la définition de «régime inter-entreprises», article 2, ni celle d'«administrateur», article 7, alinéas (1)a) et b), ne semblent envisager la possibilité d'une tutelle conjointe dans le cas des régimes inter-entreprises.

D'autre part, la mesure ne mentionne nullement le financement multiple des régimes inter-entreprises.

Qui plus est, le projet de loi ne fait nulle part mention de la problématique des rapports entre les conseils de syndic, préposés à l'application des lois, et les employeurs souscrivant au régime, qui peuvent prendre des mesures allant à l'encontre de ces lois.

Il faudrait un règlement spécial pour les régimes inter-entreprises; à cet égard, le projet de loi fait défaut.

Sujets divers: Les alinéas 6 à 11 de l'article 8 ont trait aux conflits d'intérêts éventuels des administrateurs. En principe, nous y souscrivons, quitte à faire observer que leur libellé est si peu précis que personne ne saurait échapper à ces restrictions. Il faudrait donc y apporter des précisions.

L'article 16, alinéa 6, au bas de la page, prévoit l'intégration des régimes de pension d'entreprises aux prestations découlant

[Text]

benefits. We do not oppose integration in principle. However, there is a particular form of integration, the benefit offset method, under which the liability of the plan is defined as the residual of a defined benefit promise minus, most commonly, CPP benefits.

We believe this particular form of integration should be banned as improvements to CPP benefits would result in windfall gains to the plan sponsor.

Once again, we would like to thank the committee for the opportunity to appear before you. We believe Bill C-90 is altering the regulations that govern occupational pension plans in the right direction. However, there are still major gaps in what is proposed in Bill C-90, particularly with regard to inflation protection and the removal of pension fund surpluses.

Furthermore, it must be frankly acknowledged that the reform of regulations that govern occupational pension plans is one small element in the pension reform that is required in Canada.

Thank you for bearing with me through that long presentation.

The Chairman: Thank you, Mr. Baldwin.

Mr. Young.

• 2010

Mr. Young: First of all, it was an excellent brief. It is a bit different from other briefs we have heard today, I think, and since the committee started hearing.

There are a couple of questions I want to ask you; and the reason I am asking is primarily that there has been some strong opposition, I think, to those clauses in the bill, and I would like to hear if you would like to expand on them.

First, on the use of unisex tables and the retroactivity aspect, there has been some rather strong opposition to that from actuaries and pension consultants we have heard from, and I wonder if you would like to make a few comments on why you feel it is important that the bill reflect that.

Mr. Baldwin: I think there are really two separate questions there. First of all, why is it important? The reason why the immediate use, or the immediate use on the effective date of this legislation, is important is that it obviously brings about the desired equality sooner rather than later, or beginning in 1987 rather than 47 years down the road, after new entrants to the labour force have worked their entire life under the new regime.

More importantly, though, I think what I would like to talk to is why I am not persuaded that there is a real issue here. In this regard the first thing I would like to say is that from our point of view the only event for which retroactivity is a relevant issue in money-purchase plans is the event when the money-purchase accumulation is converted into an annuity; and we are not proposing retroactivity for that event. In other words, we would not suggest that all those people who already have converted their money-purchase accumulations into

[Translation]

de la loi sur la sécurité de vieillesse ou de RPC. En principe, nous sommes d'accord, sauf dans un cas particulier, lorsque l'intégration se traduit par une baisse des prestations, baisse correspondant aux prestations provenant d'une autre source, le RPC, dans la plupart des cas.

Ce genre d'intégration doit être interdit, car il ne profite qu'aux employeurs participants, dans la mesure où les prestations du RPC augmentent.

Encore un fois, nous remercions le Comité de nous avoir invités à comparaître. À notre avis, le projet de loi C-90 constitue une réforme incomplète mais utile, des règlements relatifs aux régimes inter-entreprises. Mais cette réforme comporte des lacunes graves, notamment au sujet des dispositions relatives à l'inflation et à l'abolition des excédents de ces régimes.

En outre, soyons francs, cette réforme des règlements devrait se situer dans le cadre d'une réforme en profondeur des régimes de pension au Canada.

Nous vous remercions de votre indulgence, vu la longueur de notre exposé.

Le président: Merci, monsieur Bladwin.

Monsieur Young.

M. Young: Votre exposé est excellent. Il diffère un peu de ce que nous avons entendu aujourd'hui et depuis que le comité siège.

J'aimerais vous poser deux questions, d'autant plus que certains articles du projet de loi ont soulevé beaucoup d'objections; j'aimerais connaître votre pensée à ce sujet.

Tout d'abord, quant à l'emploi des tableaux unisexes et la notion de rétroactivité, les actuaires et les spécialistes que nous avons consultés y sont fermement opposés; dites-moi ce qui justifie à votre avis leur inclusion dans ce projet de loi.

M. Baldwin: Il s'agit en fait de deux questions. Vous me demandez d'abord ce qui justifie leur inclusion. La raison pour laquelle ces deux notions joueront tout de suite, ou plutôt à partir de la date de promulgation du projet de loi, c'est parce qu'il est préférable de ne pas retarder l'accomplissement de l'idéalité cherchée et qu'il vaut mieux en faire une réalité dès 1987 plutôt que d'attendre 47 ans, alors que les nouveaux venus sur le marché de travail, qui ne connaîtront que le nouveau régime, auront déjà pris leur retraite.

Mais il y a un point plus important encore: je pense qu'il s'agit là en fait d'un faux problème. Je vous dirais en premier lieu qu'à notre avis la notion de rétroactivité n'est pertinente que lorsqu'il s'agit de régimes à cotisations définies, dont les fonds accumulés sont convertis en rentes; et dans ce cas, la notion ne tient plus. En d'autres termes, l'idée n'est pas d'imposer à ceux qui ont déjà fait cette conversion une modification du montant des rentes qu'ils touchent basé sur une régime unisex. Mais si le projet de loi C-90 entre en

[Texte]

annuities ought to have the annuity levels they are currently receiving adjusted to reflect a unisex regime. But what we would say is that from the date Bill C-90 is given effect, all conversions of money-purchase accumulations into annuities after that date ought to be done on a unisex basis.

The second thing I would like to point out is that in my experience dealing with those who have raised the retroactivity issue, what they have said—and I glanced at the Canadian Pacific brief while I was waiting for this session to begin and saw a classic example of it—is that the law should not require the retroactive application of unisex factors; by which they meant the unisex factors should not be applied to contributions before the effective date of C-90, which, as I have said, I think is irrelevant. From my point of view, the only event that is relevant is the conversion into annuity.

What have they said is that the law should not require it, but it would be okay for employers to decide that they would convert entire money-purchase accumulations into annuities based on unisex factors. And my reaction to that is, if it is okay for an employer to do it, why cannot the law prescribe it?

The third thing I would like to suggest that relates to another element of Bill C-90 is this. The argument, again in my experience, that I have heard against applying unisex factors to the entirety of money-purchase accumulations from the effective date of C-90 onward is that it would reduce the benefits to which male plan members would be looking forward when they reached age 65. But nobody I have heard raise that issue about unisex factors has made the same point about the mandatory provision of survivor benefits, which is provided for in clauses 22 and 23, which will also reduce anticipated benefits at age 65.

I guess what I am suggesting with the last two points I have made is that there is a certain amount of selectivity in the way the critics of “retroactivity” have broached this subject, and my reaction to the overall situation is that it is something of a rearguard action by people who oppose unisex factors in principle.

• 2015

Mr. Young: One of the other major issues concerns the use of surplus funds in pension plans. Even I find it kind of troublesome. Support of that is basically that pension funds belong to the administrators of the plans. I think I am being fair in characterizing the testimony from some witnesses in this way. I have some doubts about that. We had quite an exchange about whether pension funds or pension rights could actually be classed as deferred income and therefore belong to the employees, and if anything were to happen to those surplus funds, it should only happen with the consent of the employees involved. There has been some resistance to that but since I have you here and since I think you think the same as I do, I thought I would give you an opportunity to expand on the deferred income part.

Mr. Baldwin: Well I guess there are two points I would like to make. First of all, I think we know from experience that the

[Traduction]

vigueur, toutes les conversions des sommes accumulées en rentes viagères effectués par la suite devraient se faire sur cette base.

Je voudrais aussi vous faire remarquer que lors de notre conversation avec ceux qui ont soulevé la question de la rétroactivité—et j’ai profité avant le début de la séance pour jeter un coup d’oeil sur le mémoire du Canadien Pacifique qui m’a donné une excellente illustration—ils soutiennent que l’application des facteurs unisexes ne devraient pas se faire rétroactivement, mais uniquement à partir du moment où le projet de loi C-90 prendrait force de loi, et à partir de ce moment-là, comme je vous l’ai expliqué, la notion de rétroactivité n’est plus pertinente. Pour moi, elle n’est pertinente que lorsqu’elle s’applique à un achat de rentes.

Ils s’opposent donc à ce qu’on en fasse mention dans la loi, mais ils sont d’accord pour laisser à l’employeur le choix d’opter pour une conversion en rentes basées sur des facteurs unisexes lorsqu’il s’agit de fonds accumulés dans des régimes à cotisation définie. Si l’employeur veut faire ce choix, je me demande pourquoi la loi ne pourrait pas le rendre obligatoire.

Ma troisième suggestion concerne un autre aspect du projet de loi C-90. Il s’agit encore une fois d’une expérience personnelle. Ceux qui sont contre l’application des facteurs unisexes aux montants accumulés dans des régimes à cotisations définies à partir de la date d’entrée en vigueur du projet de loi C-90, soutiennent que les cotisants de sexe masculin recevraient moins d’argent à l’âge de 65 ans. Par contre, aucun d’eux n’a invoqué le même argument relativement aux articles 22 et 23, qui portent sur les prestations réversibles, et qui ont pourtant le même effet.

Autrement dit, les critiques de la «rétroactivité» semblent aborder le sujet d’une façon un peu sélective, et j’aurais tendance à conclure qu’il s’agit là surtout d’une réaction de la vieille garde, qui rejette ces facteurs unisexes pour des raisons de principe.

M. Young: Il y a une autre question importante, celle des fonds excédentaires dans les caisses de retraite. Même moi, je la trouve épineuse. Au fond, l’argument invoqué par plusieurs témoins, d’ailleurs, c’est que ces fonds appartiennent aux administrateurs. J’en doute. La discussion a tourné autour de la classification de ces fonds ou de ces droits aux prestations: s’agit-il d’un revenu de l’employé dont le versement est différé? En cas d’excédent, ne doit-on disposer de ces fonds qu’avec le consentement des employés? Certains s’opposent à cette notion; quoi qu’il en soit, vos vœux rejoignent les miennes, je crois, mais j’aimerais quand même connaître le fond de votre pensée.

M. Baldwin: En l’occurrence, deux remarques s’imposent. Premièrement, ce n’est pas en interdisant l’accès au fonds

[Text]

prohibition of surplus removal is not an overly onerous requirement that causes pension plans to dry up and blow away. We have experienced in this country with the application of that kind of requirement. That may be the single most important observation to make on the whole subject. The other thing that, I guess, is particularly irksome from the point of view of somebody who is engaged from time to time, although I frankly acknowledge not regularly, in negotiating pension benefits, is that in the context of defined benefit pension plans an explicit deal is struck with regard to the amount of benefit that is going to be provided for under the plan.

There is always an implicit deal that is struck with regard to the cost of what is being provided. From my point of view, the entire accumulation of a pension fund reflects foregone earnings of workers. In some cases those foregone earnings are overt in the sense that there are deductions from the worker's paycheque; in other cases the foregone is less overt, but it is understood that, in negotiating the pension package, you are giving up a certain amount of take-home pay. When you see the employer with whom you have negotiated these arrangements, reaching into the fund and removing it, it is, as I say, irksome at best and defies an implicit, noncontractual deal that you struck at the bargaining table.

Mr. Young: Could I have one last question, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Young: Would the CLC have any difficulty at all if an employer were to come along, saying that the business is in bad shape and needs some reinvestment capital that they are going to have to lay off employees if they cannot reinvest back in the business and that they would like your agreement to use some of those surplus funds for that purpose?

Mr. Baldwin: I cannot claim to have canvassed our two million members on the issue but I can tell you I would personally. In our proposals for the reform of regulations that should govern occupational pension plans, we have broached the subject of surplus removal and inflation protection as a single entity, and we have consistently proposed a categorical ban on surplus removal and mandatory adjustment of benefits for "deferred vesteds" and pensioners in so far as surpluses are attributable to the liabilities of pensioners and deferred "vesteds". Frankly, that does leave open scope for uses of surplus attributable to the active plan members other than increasing the benefits payable to them. For example, it does leave open the possibility that the portion of the surplus that is attributable to the active plan members would be used to reduce established unfunded liabilities, or even to reduce ongoing employer contributions to the plan.

• 2020

The reason I wanted to mention this is because any answer to the question you pose, I think, has to recognize that the active plan members are in a somewhat better situation to seek redress of their situation on an ongoing basis than are pensioners and deferred vesteds. So you asked the question open endedly: Would I object if the employer removed the surplus? While the active plan members may be present to speak for themselves, through the bargaining process, the retirees and

[Translation]

excédentaire qu'on fera disparaître les régimes de pensions; l'expérience canadienne l'a bien démontré. C'est ça l'aspect le plus important de la question. Deuxièmement, pour ceux qui doivent, à l'occasion seulement, négocier des prestations liées à un régime de pensions, la chose la plus irritante, c'est que le montant déterminé des prestations donne lieu explicitement à un certain marchandage.

Le coût des régimes de pensions est toujours pris implicitement en considération dans ce marchandage. À mon avis, la caisse de retraite se constitue à partir des revenus versés par les employés. Dans certains cas, le montant est clair, puisqu'il figure dans les détails des prélèvements qui sont joints au chèque de l'employé; à la table de négociations, par contre, il est reconnu comme tel, mais de manière moins explicite. Lorsque l'employeur, avec qui vous avez négocié, accapare une partie des fonds, cela vous irrite, car vous y voyez une entorse à l'entente implicite, non contractuelle, qui est intervenue avec lui.

Mr. Young: Une dernière question, monsieur le président?

Le président: D'accord.

Mr. Young: Quelle serait la réaction du CTC, advenant qu'un employeur, sous prétexte de sauver son entreprise, vous demande l'autorisation de prélever des fonds à même la caisse de retraite pour éviter un certain nombre de mises à pied?

Mr. Baldwin: Je n'ai pas consulté nos deux millions d'adhérents à ce sujet, aussi je ne peux vous donner que ma propre opinion. Dans notre projet de réforme des règlements relatifs au régime de pensions d'entreprise, nous avons abordé la question des excédents de pair avec les mesures contre l'inflation. Nous nous prononçons carrément contre le prélèvement des excédents et pour l'ajustement obligatoire des prestations versées dans l'immédiat aux retraités ou, plus tard, à ceux qui ont acquis ce droit, dans la mesure où les fonds augmentent parce que ces versements sont réduits ou différés. En somme, cela aboutit à une certaine latitude pour l'affectation des excédents imputables aux cotisations des membres. Au lieu d'augmenter le montant des prestations, on pourrait, par exemple, utiliser ces excédents pour diminuer les dettes non capitalisées ou réduire la contribution de l'employeur.

Je vous en parle, parce qu'en répondant à votre question, il ne faudra pas oublier que ceux qui travaillent encore peuvent mieux défendre leurs intérêts que les retraités et les employés ayant acquis le droit aux prestations. Alors, vous posez une question trop vague: aurais-je des objections à ce que l'employeur puisse disposer des excédents de la caisse de retraite? Les employés en poste peuvent se défendre à la table de négociation, mais pour les retraités et les employés dont la

[Texte]

"deferred vesteds" traditionally are not. And that is why our proposal always insisted that surplus attributable to those groups must be used to improve their benefits. So at best, I could only countenance your question if it related solely to the surplus attributable to the active plan members.

The Chairman: Thank you, Mr. Young, Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: Thank you, Mr. Chairman. I will follow up in the same area because I think some further clarification would be useful.

As you have said explicitly, in answer to Mr. Young, you have linked the issues of inflation protection and surplus withdrawal. There are, of course, a number of government and a number of private plans which have complete inflation protection. Some of those plans are in surplus. None of the government ones that I am aware of, but some of the private ones are. Do you have any problem with withdrawing surplus when there is inflation protection, since you have linked them? If the employers covered everything, why should the employer not be able to get any excess money back?

Mr. Baldwin: I guess if you give me a regime where we are providing full CPI indexing, I will contemplate it.

Mr. McCrossan: So any plan that does, at the very minimum, for starters, you would be willing to do that.

Mr. Baldwin: Yes. And again, we have always felt that there are trade-offs in this area. One of the reasons why we came down where we did though, too, I think it is worth noting, is that in the whole world of setting minimum regulatory standards, you are trying to regulate what is essentially voluntary activity, while in an abstract world we would have preferred a legislative requirement that just said 100% indexing. Our assessment was that the impact of that really would be to dry up...

Mr. McCrossan: Pension funds absolutely.

Mr. Baldwin: —the plans. Certainly I could look at an exemption for plans that provide 100% indexing to the CPI.

Mr. McCrossan: Okay. Let us then get back to Mr. Young's question about where there is employee consent, because there are two types of possible restrictions right now. One is withdrawal of surpluses. The other is the use of the investments in the pension fund, particularly the prohibition against reinvesting more than a certain proportion of the funds into the company's own business as a source of capital.

You will agree that reinvesting the assets of the pension fund in the company's own capital represents, if not a withdrawal of surplus, in fact something that is closely analogous to it, because the money comes out and goes back into the firm as working capital. There is still a share issue there, but the company in effect gets the capital out.

Mr. Baldwin: Although in the case of the investment in the firm, there are certain obligations of the firm back to the fund.

[Traduction]

pension est différée, ce recours n'a jamais existé. C'est pourquoi nous insistons dans notre proposition pour que le montant que les employés ont contribué serve à augmenter leurs prestations. Je ne peux donc répondre à votre question que dans la mesure où elle s'applique uniquement aux employés en fonction.

Le président: Merci, monsieur Young. Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Merci, monsieur le président. Je poursuivrai dans la même veine, car il y a certains aspects que j'aimerais tirer au clair.

En réponse à la question de M. Young, vous avez fait le lien entre la protection contre l'inflation et la disposition des excédents. Les bénéficiaires de certains régimes gouvernementaux et privés sont entièrement couverts sur ce point, et leurs caisses de retraite sont excédentaires, du moins dans le cas de certains régimes privés, sinon pour les régimes gouvernementaux. Vu que vous liez ces deux questions, quelles sont vos objections contre la disposition des excédents par l'employeur, dans la mesure où les employés sont protégés contre toute éventualité?

M. Baldwin: Je ne serais peut-être pas contre si ma pension montait en fonction de l'IPC.

M. McCrossan: En somme, si vous avez un régime de pension aussi libéral, vous êtes prêt à laisser ce choix à l'employeur?

M. Baldwin: Effectivement. Là encore, à mon avis, c'est une question de donnant-donnant. Il vaut la peine de souligner que l'une des raisons de notre prise de position est le fait qu'en réalité, lorsque l'on fixe des normes minimum, on essaie de réglementer ce qui est en fait facultatif, alors que dans l'abstrait, on préférerait que la loi précise simplement un taux d'indexation de 100 p. 100. Selon nous, cela aurait pour effet d'épuiser...

M. McCrossan: Toutes les caisses de retraite.

M. Baldwin: ... les régimes de pension. Je serais en faveur d'exempter les régimes qui garantissent un taux d'indexation de 100 p. 100, en fonction de l'IPC.

M. McCrossan: Revenons à la question posée par M. Young, au cas où les employés seraient d'accord. À l'heure actuelle, il y a deux restrictions, l'une touchant la disposition des excédents, l'autre la capitalisation de l'entreprise à partir des fonds de la caisse de retraite.

Si l'entreprise agit ainsi, cela équivaut à s'accaparer les excédents de la caisse de retraite, ou peu s'en faut, n'est-ce pas? Une entreprise qui se finance ainsi, mis à part l'incidence sur ses actions, soutiendrait un certain montant à la caisse de retraite.

M. Baldwin: Même s'il s'agit d'un investissement dans l'entreprise, cette dernière a toujours les mêmes obligations à l'égard de son régime de pensions.

[Text]

• 2025

Mr. McCrossan: If you are buying equity shares or whatever.

The point I was leading up to is it is my understanding that it is not uncommon, again for the bargaining unit, for the workers, to say: The company needs capital to keep going; our jobs are more important than the future promises; could you not just waive the investment restrictions a little and allow the pension fund to invest in this project which really is not at arm's length?

Mr. Baldwin: I am surprised to hear you say you are familiar with that sort of thing because in my experience, frankly, I have heard more complaints about the fact that companies are issuing securities to their pension funds than I have...

Mr. McCrossan: The other way.

Mr. Baldwin: —workers expressing the desire to see that happen. I have heard of that happening in one and only one situation where it was...

Mr. McCrossan: Well, do you approve of that? In effect, the workers are consensual. Certainly in some cases it is done with the workers' consent.

Mr. Baldwin: As you pointed out, first of all self-dealing between the fund and the employer sponsoring the plan is pretty tightly circumscribed by regulation now. Given that, and given that I am not familiar with situations where the fund has taken on securities of an employer on less advantageous conditions than anybody else buying securities of the employer, I am not sure that there is any real mischief to be remedied.

Mr. McCrossan: Okay.

Just one more question: You have not differentiated through your testimony, but I guess implicitly you have differentiated between a surplus withdrawal and a current service holiday. If there is a surplus in the plan then there are two ways to use it: one is to pull it out; the other is not to put any more in until it is used up.

Mr. Baldwin: Yes.

Mr. McCrossan: Again, practically speaking, except for the accounting there is little logical difference between pulling it out and making a contribution and leaving it in and not making a contribution.

Mr. Baldwin: Yes. Well...

Mr. McCrossan: The point I was going to make was I think in the case of Chrysler that certainly at the time it was in severe trouble waiting for funding from the Canadian and U.S. governments. They were able to generate a surplus through purchasing closed group annuities and take a contribution holiday to keep the firm alive. In effect, that was a withdrawal of surplus from the fund. The workers would argue: Hurray for that; that was in our interest; the firm is still alive; we are healthy, prosperous; was it not a great move? So it was not called a withdrawal of surplus because it was a contribution holiday, but in effect surplus was taken out of the pension fund

[Translation]

M. McCrossan: Mettons, si vous achetez des actions de l'entreprise.

Mais voici où je veux en venir. En cours de négociations, je crois qu'il arrive assez fréquemment que les employés, pour sauver l'entreprise et conserver leur emploi, soient prêts à tempérer les restrictions concernant la disposition des fonds de leur régime de retraite; somme toute, l'argent reste dans l'entreprise.

M. Baldwin: Je suis étonné de vous entendre dire que cela arrive fréquemment; pour ma part, les plaintes que je reçois ont surtout trait à l'émission de titres garantis par la caisse de retraite plutôt...

M. McCrossan: C'est l'inverse.

M. Baldwin: ... qu'à l'emploi des fonds de la caisse de retraite en suivant les désirs des employés. À ma connaissance, cela ne s'est produit qu'une fois...

M. McCrossan: Alors, vous l'approuvez, si les employés y consentent, en fait? C'est parfois le cas.

M. Baldwin: Vous l'avez dit vous-même, il existe des restrictions concernant l'emploi des fonds par l'entreprise. Cela dit, je vois mal en quoi cela cause du tort aux employés, mais je ne suis pas du tout au courant de l'exemple dont vous avez parlé, celui de l'émission de titres dans des conditions désavantageuses pour le régime des pensions.

M. McCrossan: Bien.

Ma dernière question. Vous n'avez pas fait de distinction entre le prélèvement de fonds et la cessation de versements au régime de pensions; mais j'imagine qu'elle existe dans votre esprit. En effet, dans le cas d'un excédent, de deux choses l'une, soit qu'on prélève cet excédent, soit qu'on cesse d'y verser les cotisations.

M. Baldwin: C'est exact.

M. McCrossan: En pratique, d'un point de vue comptable, c'est kif-kif, prélever de l'argent ou cesser d'en verser, n'est-ce pas?

M. Baldwin: Oui, mais...

M. McCrossan: Voici où je veux en venir. On se souvient qu'à l'époque, la société Chrysler avait vainement cogné à la porte des gouvernements canadiens et américains. Pour survivre, elle s'est créé un excédent en achetant des rentes exclusives et en cessant de contribuer au régime de retraite, ce qui équivalait à s'accaparer l'excédent de la caisse de retraite. Ces employés auraient pu dire: bravo, elle a agi dans notre intérêt, elle survit, nous sommes heureux et prospères, n'est-ce pas brillant de sa part? Donc, on n'a pas dit qu'elle avait pris des fonds, seulement qu'elle avait cessé de contribuer; mais n'est-ce pas ce qu'elle a fait pour survivre?

[Texte]

into the operating funds of the company to keep it alive during that critical period.

You have stated categorically that surplus withdrawals or whatever should be banned, and yet I could name some other companies that did similar things in the farm implements area back in 1981 as well that desperately needed cash while they could rearrange bank financing or government aid.

So I wonder why you are so categorical in protecting the surpluses when the workers may well view the security of jobs as far more important than security of pensions.

Mr. Baldwin: I am glad you closed your question where you did because I was thinking as you were speaking that there were so many other options open to them to help a cash-poor Chrysler Corporation. Indeed, I would suggest that some trade unionists in the United States made some very poor decisions in "helping" cash-poor companies, not only by countenancing changes to their pension plans but also by making other concessions at the bargaining table that were not appropriate, as experience is demonstrating.

I would again remind you too, though, that we did link the position on surplus withdrawal specifically to mandatory protection for the deferred vesteds and retirees, and I want to bring you back to that point.

• 2030

I guess I will not try to condone what happened in Chrysler. It is sad, in a way, that when there were so many options open for helping "a cash-poor company" the pension plan got picked on. One option was to take a wage cut. They decided not to take a wage cut but to let surplus be taken out of the pension plan.

Mr. McCrossan: I do not know. I certainly was not privy to whether Bob White was asked about his views on a wage cut versus pension plan.

Mr. Baldwin: Well, you have heard my view.

Mr. McCrossan: So you do not have a philosophical problem then provided... You have come down to the protection of the deferred vesteds and the retirees. You are basically saying that the actives are largely in a position to protect themselves. If I could just follow up, in a way that would be consistent with protecting the rights of the Dominion store workers in the sense that the people who are the real victims there were, first of all, the people who did not get vested pensions because they were out before they got vested; but, secondly, the pensioners and deferred vesteds were the ones who lost.

Mr. Baldwin: At the risk of getting myself in trouble with my own constituency, I would suggest, though, that if you wanted to limit the prohibition of surplus withdraw to the portion of the liabilities attributable to the deferred vesteds and the retirees then you should also, at the very least, ensure that there is an advance notification to the actives of a proposed withdraw of surplus.

The other thing that is really important about surpluses, especially in the context of negotiations, is that they are a

[Traduction]

Vous avez dit carrément qu'il faudrait interdire les prélèvements de fonds, mais je pourrais vous citer d'autres exemples, celui d'une société d'outillage agricole qui, en 1981, a fait la même chose, dans l'attente d'une aide gouvernementale ou de la réorganisation de ces structures.

Alors, pourquoi vous montrer si catégorique, puisque les employés eux-mêmes préférèrent la sécurité de leur emploi à la sécurité de leur pension?

M. Baldwin: Vous avez bien fait de terminer votre question de cette façon, car je pensais justement que la société Chrysler avait bien d'autres options pour remédier à son manque de liquide. J'irais même jusqu'à dire qu'un grand nombre de syndicats américains ont pris des décisions malheureuses pour sauver des entreprises, en leur permettant l'accès à leur fonds de pension et en faisant d'autres concessions qui se sont révélées désastreuses plus tard.

Permettez-moi de vous rappeler que nous établissons un lien étroit entre le prélèvement des fonds excédentaires et la protection obligatoire des retraités et de ceux qui ont acquis des droits à la retraite.

Je n'essaierai pas de justifier ce qui s'est passé dans le cas de la Société Chrysler. En un sens, c'est regrettable, que de tous les choix offerts à une société qui manque de liquidités, elle ait opté pour la caisse de retraite. On aurait pu diminuer les salaires, mais non, ce sont les fonds excédentaires de la caisse de retraite qui ont été sacrifiés.

M. McCrossan: Je ne suis pas au courant. J'ignore si on a demandé à Bob White la solution qu'il préférerait.

M. Baldwin: Vous connaissez mon choix.

M. McCrossan: Il ne s'agit donc pas d'un problème philosophique, mais de la protection des retraités et des employés ayant droit aux prestations. Permettez-moi de poursuivre dans le même ordre d'idées et de vous parler de la protection des droits des employés des magasins Dominion, en ce sens que c'est surtout dans leurs rangs que l'on retrouve les victimes, ceux qui n'ont jamais touché un sou parce qu'ils ont été chassés avant d'avoir acquis le droit à la retraite; les autres victimes, ce sont les retraités et les employés qui avaient acquis le droit à la retraite.

M. Baldwin: Au risque de me mettre à dos ma propre clientèle, je vous dirais que si l'idée est de restreindre l'emploi des excédents en tenant compte des versements dus aux retraités et à ceux qui ont acquis le droit à la retraite, la moindre des choses serait de mettre les employés en poste au courant de vos intentions.

Les fonds excédentaires jouent aussi un rôle important dans le cadre des négociations, puisqu'ils facilitent grandement la

[Text]

tremendous facilitator of the negotiation of past service credits, which is often relevant to all of the retirees, deferred vesteds and active workers because where there is a surplus in the fund at the point of negotiation the initial unfunded liability that would otherwise result from the attribution of past service credited is already, to a degree, funded in advance. As I say, as a practical matter in the context of negotiations the existence of a surplus is a tremendously important element in the piece.

Mr. McCrossan: No more questions. Thank you.

The Chairman: There being no further questions, I would like to take this opportunity to thank you, Mr. Baldwin, for your very worthwhile contribution. I am sure that members and officials will consider the wisdom of your words.

Mr. Baldwin: Thank you very much.

• 2035

Mr. McCrossan: During the parliamentary recess, the officials prepared a summary of the briefs made to us, the points made by those people and then a recommendation from the Finance department's perspective; that is, yea or nay and an indication of why, as a handy flip chart. Some of the briefs are almost as lengthy as the bill, and it would be very useful to have such a chart. We can all remember the testimony that was given, and when we are looking at amendments coming through clause by clause, it will be hard to remember which ones are in and which ones are out. I think it would facilitate the committee's work if we had a little summary of the briefs that were made and your assessment. This has merit; this should be rejected, or whatever—for presentation to the committee when we have the first committee meeting after the recess, if that is possible.

• 2040

The Chairman: Mr. McCrossan, I wonder if I could intervene and indicate to you that we did not quite get the tape started precisely at the start of your statement, and because you have indicated you would like to have it on the record, I wonder if you might just run through what you said, remembering precisely the words you spoke.

Mr. McCrossan: Mr. Chairman, what I am requesting to the two officials is that they add to their already onerous workload, while we are visiting our constituents and door knocking and all that sort of stuff next week, the preparation of a summary of the specific recommendations raised by each of our witnesses, together in some cases with an indication of what clause they might change, and a recommendation as to whether we should accept that recommendation or reject that recommendation.

We have already had handed around to the committee today a series of technical recommendations Finance has come up with. It is hard to relate those which are basically in clause order to the witnesses. I would like to be able to sit down and flip through a little chart saying here is what Witness A

[Translation]

négociation des crédits d'ancienneté, qui concernent souvent l'ensemble des retraités, les employés en poste et ceux qui ont acquis le droit à la retraite: lorsque la caisse est excédentaire, le passif qui résulte de l'octroi de crédit d'ancienneté a déjà été en quelque sorte financé d'avance. Je le répète, la présence d'un tel excédent facilite énormément les négociations.

Mr. McCrossan: Je n'ai pas d'autres questions, merci.

Le président: Les questions étant terminées, je tiens à vous remercier, monsieur Baldwin, de votre excellent exposé. Nos membres et les fonctionnaires tireront certainement beaucoup de profits de vos remarques.

M. Baldwin: Je vous remercie.

M. McCrossan: Pendant la relâche parlementaire, les fonctionnaires ont préparé un résumé de tous les mémoires qui nous ont été présentés, en soulignant les points saillants et en les accompagnant d'une recommandation du ministère des Finances, approuvant ou rejetant les idées, avec une note explicative. Le tout nous était présenté sous forme d'un tableau à feuilles mobiles. Certains des mémoires étaient presque aussi long que le projet de loi lui-même, et il serait utile d'avoir un autre tableau de ce genre. Nous nous souvenons tous des témoignages et lorsque nous étudierons les amendements proposés dans le cadre de l'étude article par article, il sera difficile de se rappeler ceux qui ont été approuvés et ceux qui ont été rejetés. A mon avis, si nous avions un petit résumé de chaque mémoire accompagné d'une évaluation, cela faciliterait grandement notre travail. Ceci en vaut la peine; cela ne vaut rien, etc... —que tout nous soit remis, si possible, à la première séance après la relâche.

Le président: Monsieur McCrossan, je dois vous interrompre et vous signaler que nous n'avons pas pu enregistrer tout ce que vous avez dit dès le début. Comme vous avez dit que vous vouliez faire une déclaration officielle, j'aimerais que vous répétiez mot à mot ce que vous avez dit.

M. McCrossan: Monsieur le président, je demandais aux deux fonctionnaires d'ajouter à leur charge de travail déjà excessive. Pendant que nous gagnerons nos circonscriptions la semaine prochaine pour voir nos électeurs, faire du porte à porte, et ainsi de suite, ils pourraient nous préparer un résumé de toutes les recommandations des témoins avec, le cas échéant, l'article qu'il faudrait changer, ainsi qu'un commentaire indiquant s'il faudrait accepter ou rejeter la recommandation.

On a déjà distribué aujourd'hui aux membres du Comité une série de recommandations techniques formulées par le ministère des Finances. Il est difficile de faire un lien entre ces recommandations, qui suivent l'ordre des articles du projet de loi, et les recommandations des témoins. J'aimerais pouvoir

[Texte]

recommended, points 1 to 10, or you can do it section by section, whatever, even clause by clause . . .

The Chairman: I would think it would be better if it was done on a clause-by-clause basis with individual witnesses.

Mr. McCrossan: —here are recommendations that witnesses recommended that impact these clauses, and we recommend this or we do not recommend that, and why. Most committee members are not experts, by a long shot, and it would be far easier to relate what we are considering at clause by clause to the testimony rather than to the technical wording of amendments. I think it will facilitate things. I know it puts more work on you now, but I think it will speed up the committee's work no end . . .

The Chairman: And speed up the bill.

Mr. McCrossan: —if we could have that summary prepared and available for the first meeting.

As well, it is a useful check-list for the officials that they have actually considered each point raised; that something was not left off the list just by an omission.

Mr. Redway: Have we heard all the witnesses?

Mr. McCrossan: There is one written brief we have yet to receive.

The Chairman: Everyone should have received copies of Mr. Campbell's brief.

Mr. McCrossan: And if you would not mind incorporating that in your analysis as well.

The Chairman: Thank you, Mr. McCrossan.

Are there any further contributions from members?

The Clerk of the Committee: Have you any suggestion as to a date after the recess? At the Minister's convenience, or . . . ?

The Chairman: We would set it at the Minister's convenience, I would think.

Mr. McCrossan: May I suggest that we schedule a steering committee meeting, maybe on Tuesday, after Parliament comes back, and then we can assess the situation, depending on where the officials are at that time, and any other little things like whether we are in the middle of a Throne Speech debate? Goodness knows what is going to happen two weeks from now. But it would be useful to have a steering committee meeting, and then I think we can assess whether we want a full committee meeting, or whatever.

April 8 at 3.30 p.m.?

The Chairman: I will not be here. I am making a submission to the Public Utilities Commission in British Columbia, but we could have someone else chair the meeting.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

m'asseoir et consulter un petit tableau qui m'indiquerait les recommandations 1 à 10 du témoin A, ou encore un tableau qui procéderait section par section, ou même article par article . . .

Le président: Il me semble que ce serait préférable de procéder article par article avec les divers témoins.

M. McCrossan: . . . voici les recommandations des témoins qui touchent ces articles particuliers, et nous recommandons ceci et nous déconseillons cela, et voici pourquoi. La plupart des membres du Comité sont loin d'être experts en la matière et il serait bien préférable de pouvoir faire un lien entre les articles et les témoignages plutôt que d'essayer de déchiffrer le libellé technique des amendements. À mon avis, cela faciliterait les choses. Je sais que cela augmente votre charge de travail, mais je pense, par contre, que cela va permettre d'accélérer considérablement les travaux du Comité . . .

Le président: Et l'adoption du projet de loi.

M. McCrossan: . . . si vous pouviez nous préparer ce résumé pour la prochaine séance après notre retour.

De plus, ce sera utile pour les fonctionnaires d'avoir étudié chaque point qui a été soulevé. Ainsi, aucune recommandation ne sera omise.

M. Redway: Avons-nous entendu tous les témoins?

M. McCrossan: Il nous reste un mémoire à recevoir.

Le président: Tout le monde est censé avoir reçu le mémoire de M. Campbell.

M. McCrossan: Si ce n'est pas trop demander, il faudrait aussi incorporer ce mémoire dans notre analyse.

Le président: Merci, monsieur McCrossan.

Y a-t-il d'autres commentaires?

Le greffier du Comité: Avez-vous des dates à me proposer pour la rentrée? Est-ce au gré du ministre, ou . . . ?

Le président: Il me semble que ce serait au gré du ministre.

M. McCrossan: Nous pourrions peut-être tenir une réunion du comité directeur, peut-être le mardi après la rentrée. À ce moment-là, nous pourrions évaluer la situation, selon l'état des travaux des fonctionnaires, et régler d'autres petits détails, par exemple déterminer si nous nous trouvons en plein débat sur le discours du trône. Qui sait ce qui va arriver d'ici deux semaines. Mais je crois que ce serait utile de donner une séance du comité directeur, après quoi nous pourrions déterminer si nous voulons tenir une séance plénière ou non.

Le 8 avril à 15h30?

Le président: Je ne serai pas ici. Je dois présenter un exposé à la *Public Utilities Commission* de la Colombie-Britannique. Mais quelqu'un d'autre pourra présider à ma place.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

On March 25, 1986:

At 9:30 a.m.:

From the National Action Committee of the Status of Women:

Louise Dulude, Vice-President;
Debbie Hugues-Geoffrion.

At 11:00 a.m.:

From Towers, Perrin, Forster and Crosby Ltd.:

Serge Poiré;
Shiraz Bharmal.

At 3:30 p.m.:

From the Canadian Pacific Ltd.:

J. Massé.

At 7:30 p.m.:

From the Canadian Labour Congress:

B. Baldwin.

Le 25 mars 1986:

A 9 h 30:

Du Comité canadien d'action sur le Statut de la Femme:

Louise Dulude, vice-présidente;
Debbie Hugues-Geoffrion.

A 11 heures:

De la firme Towers, Perrin, Forster and Crosby Ltd.:

Serge Poiré;
Shiraz Bharmal.

A 15 h 30:

De Canadian Pacific Ltd.:

J. Massé.

A 19 h 30:

Du Congrès du Travail du Canada:

B. Baldwin.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Tuesday, April 15, 1986

Chairman: Bob Brisco

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 3

Le mardi 15 avril 1986

Président: Bob Brisco

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Legislative Committee on*

BILL C-90

An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité législatif sur le*

PROJET DE LOI C-90

Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

The Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le Rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-third Parliament, 1984-85-86

Première session de la

trente-troisième législature, 1984-1985-1986

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-90

Chairman: Bob Brisco

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-90

Président: Bob Brisco

MEMBERS/MEMBRES

Don Blenkarn
Mary Collins
Sheila Copps
Clément Côté
Simon de Jong
Murray Dorin
Douglas Frith
Jim Hawkes
Ken James
John A. MacDougall

Jean-Claude Malépart
Shirley Martin
Paul W. McCrossan
George Minaker
Barry Moore
Bob Pennock
Alan Redway
Ronald A. Stewart
Pierre H. Vincent
Neil Young

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Dave Cook

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 94(5)

On Tuesday, April 15, 1986:

Bob Pennock replaced Tom Hockin;
Ronald A. Stewart replaced Geoff Wilson;
Geoff Wilson replaced Bill Kempling;
Guy Ricard replaced Ronald A. Stewart;
Michel Champagne replaced Bob Pennock;
Barry Moore replaced Peter Peterson.

Conformément à l'article 94(5)

Le mardi 15 avril 1986:

Bob Pennock remplace Tom Hockin;
Ronald A. Stewart remplace Geoff Wilson;
Geoff Wilson remplace Bill Kempling;
Guy Ricard remplace Ronald A. Stewart;
Michel Champagne remplace Bob Pennock;
Barry Moore remplace Peter Peterson.

REPORT TO THE HOUSE

Friday, April 18, 1986

The Legislative Committee on Bill C-90, an Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, has the honour to present the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of February 24, 1986, your Committee has considered Bill C-90 and has agreed to report it with the following amendments:

Clause 2

Strike out lines 10 to 12 on page 3 and substitute the following therefor:

“plan, means

(a) except in section 24, a person who, on or after January 1, 1987, has either ceased membership in the plan or retired from the plan, or

(b) in section 24, a person who, before, on or after January 1, 1987, has either ceased membership in the plan or retired from the plan;”

Strike out line 14 on page 3 and substitute the following therefor:

“of a particular class, means engaged to work,”

Strike out line 2 on page 4 and substitute the following therefor:

“plan where more than 95 per cent of the plan members are employed by participating employers who”

Strike out line 19 on page 4 and substitute the following therefor:

“means engaged to work on other than a full-time”

Strike out lines 27 and 28 on page 4 and substitute the following therefor:

““pension benefit credit”, in relation to any person, means the aggregate value at a particular time of that person's pension benefit and other benefits provided under a pension plan, cal-”

Strike out lines 33 to 49 on page 4 and substitute the following therefor:

““pension plan” has the meaning assigned by subsection 4(2);”

Strike out lines 9 and 10 on page 5 and substitute the following therefor:

“under the terms of the pension plan without the consent of the administrator and without”

Strike out lines 23 to 35 on page 5 and substitute the following therefor:

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le vendredi 18 avril 1986

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son Ordre de renvoi du 24 février 1986, votre Comité a étudié le projet de loi C-90 et a convenu d'en faire rapport avec les modifications suivantes:

Article 2

Substituer aux lignes 7 à 10, page 4, de ce qui suit:

« «participant ancien» S'entend, selon le cas, relativement à un régime de pension :

a) sauf à l'article 24, d'une personne qui, au plus tôt le 1^{er} janvier 1987, a mis fin à sa participation ou a pris sa retraite;

b) pour l'application de l'article 24, d'une personne qui, même avant le 1^{er} janvier 1987, a mis fin à sa participation ou a pris sa retraite.»

Substituer à la ligne 23, page 1, et à la ligne 1, page 2, de ce qui suit:

«salarié dont le contrat prévoit l'accomplissement, au cours de l'année, de la totalité ou de la quasi-totalité du nombre d'heures»

Substituer aux lignes 30 et 31, page 5, de ce qui suit:

«d'un tel régime celui dont plus de 95 pour cent des participants sont des salariés d'employeurs participants lesquels sont dotés de la»

Substituer à la ligne 21, page 1, de ce qui suit:

«salarié dont le contrat ne prévoit pas qu'il travaille à temps plein.»

Substituer à la ligne 4, page 3, de ce qui suit:

«donné, des prestations du pension et autres d'une personne prévues par un régime de pension, calculé»

Substituer aux lignes 1 à 20, page 5, de ce qui suit:

« «régime de pension» S'entend au sens du paragraphe 4(2).»

Substituer aux lignes 17 et 18, page 1, de ce qui suit:

«faveur du participant, au titre du régime, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de l'administrateur et sans réduction»

Substituer aux lignes 13 à 22, page 2, de ce qui suit:

“paragraph (b), a person who is married to the member or former member or who is party to a void marriage with the member or former member, or

(b) a person of the opposite sex who is cohabiting with the member or former member in a conjugal relationship at the relevant time, having so cohabited with the member or former member for at least one year,

and “marriage” (except as used in paragraph (a) of this definition) and “remarriage” have corresponding meanings;”

Strike out lines 31 to 43 on page 6.

Clause 4

Strike out lines 6 and 7 on page 7 and substitute the following therefor:

“pension plans.

(2) In this Act, “pension plans” means a superannuation or other plan organized and administered to provide pension benefits to employees employed in included employment (and former employees) and to which the employer is required under or in accordance with the plan to contribute, whether or not provision is also made for other benefits or for benefits to other persons, and includes a supplemental pension plan, whether or not the employer is required to make contributions under or in accordance with the supplemental pension plan, but does not include

(a) an employees’ profit sharing plan or a deferred profit sharing plan as defined in sections 144 and 147, respectively, of the *Income Tax Act*;

(b) an arrangement to provide a “retiring allowance” as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*; or

(c) any other prescribed arrangement.

(3) In subsection (2), “supplemental pension plan for employees whose membership in another pension plan is a condition precedent to membership in the supplemental pension plan and that is an integral part of that other plan.”

Renumber subclauses (2) to (4) accordingly.

Strike out line 9 on page 8 and substitute the following therefor:

“made under subsection (6).”

Clause 5

Add, immediately after line 9 on page 9, the following:

“(e) to direct the administrator of a pension plan to provide such information to the plan members as the Superintendent specifies, at such time and in such manner as the Superintendent specifies;”

Renumber paragraphs 5(e) and (f) accordingly.

Clause 7

Strike out line 15 on page 10 and substitute the following therefor:

“subject to subsections (2) and (6), to manage the”

«mariage ou qui, avec celui-ci, est une partie à un mariage nul;

b) soit d'une personne de sexe opposé qui, au moment considéré, vit depuis au moins un an avec le participant actuel ou ancien dans une situation assimilable à une union conjugale.

Le mot «mariage», sauf à l'alinéa a), et le mot «remariage» ont une signification correspondante.

Supprimer les lignes 26 à 36, page 6.

Article 4

Substituer les lignes 6 et 7, page 7, de ce qui suit:

«ment aux régimes de pension.

(2) Pour l'application de la présente loi, «régime de pension» s'entend d'un régime de retraite ou autre institué et géré en vue d'assurer des prestations de pension aux salariés occupant un emploi inclus ainsi qu'aux anciens salariés, que le régime prévoi ou non d'autres prestations ou le paiement de prestations à d'autres personnes, et au titre duquel et conformément auquel l'employeur est tenu d'y verser des cotisations; est assimilé à un régime de pension tout régime complémentaire, au titre duquel ou conformément auquel l'employeur est tenu d'y verser des cotisations, mais non :

a) les régimes de participation des salariés aux bénéfices et les régimes de participation différée aux bénéfices au sens des articles 144 et 147 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

b) les ententes en vue du versement d'une allocation de retraite au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

c) les autres ententes prévues par les règlements.

(3) Au paragraphe (2), «régime complémentaire» s'entend d'une régime de pension auquel les salariés ne peuvent adhérer que s'ils participent à un autre régime de pension, et qui fait partie intégrante de celui-ci.

Les changements de numéros de paragraphe qui en découlent.

Substituer à la ligne 6, page 8, de ce qui suit:

«cation du paragraphe (6).

Article 5

Insérer après la ligne 7, page 9, de ce qui suit:

«e) d'enjoindre à l'administrateur d'un régime de pension de fournir aux membres des renseignements déterminés selon les modalités de temps et autres qu'il lui indique.»

Les changements de numéros d'alinéa qui en découlent.

Article 7

Substituer aux lignes 11 et 12, page 10, de ce qui suit:

«entreprises, mais sous réserve des paragraphes (2) et (6), le comité des pensions constitué,»

Add immediately after line 44 on page 10 the following:

“(6) A pension committee referred to in paragraph (1)(b) or established pursuant to paragraph (3)(a) or (b) must, if the plan has fifty or more retired members and the majority of the retired members so requests, include a representative of the retired members, chosen directly or indirectly by the retired members in prescribed manner.”

Strike out line 7 on page 11 and substitute the following therefor:

“(c) such other administrative duties as are prescribed,”

Strike out line 26 on page 11 and substitute the following therefor:

“section (8).”

Renumber subclauses (6) to (9) accordingly.

Clause 8

Strike out lines 25 and 26 on page 12 and substitute the following therefor:

“pension plan and pension fund as a trustee for the employer, the members of”

Clause 9

Strike out line 44 on page 13 and substitute the following therefor:

“(2) In the case of an actuarial”

Add, immediately after line 21 on page 14, the following:

“(5) Where an actuarial report filed pursuant to subsection 12(3) indicates that the assets of a pension plan exceed its liabilities, no part of that excess may be refunded to the employer unless

(a) such refund is permitted by the regulations made under subsection (6); and

(b) the Superintendent consents to the refund.

(6) The Governor in Council may make regulations respecting the terms and conditions under which refunds referred to in subsection (5) may be made and respecting the amounts of such refunds.”

Strike out line 47 on page 14 and substitute the following therefor:

“comply with the standards for registration, and the Superintendent, on the filing of an amendment with him, shall forthwith inform the administrator in writing whether or not the plan as amended continues to comply with the standards for registration.”

Clause 12

Strike out, in the French version, line 16 on page 16 and substitute the following therefor:

“annuellement, ou selon tout autre intervalle ou à tout moment ainsi qu'en”

Strike out lines 43 to 46 on page 16 and substitute the following therefor:

Insérer après la ligne 39, page 10, de ce qui suit:

«(6) Le comité de pension visé à l'alinéa (1)b) ou celui constitué en application des alinéas (3)a) ou b) doit, si le régime de pension comprend au moins cinquante participants retraités et si la majorité des participants retraités le demande, compter un représentant des participants retraités, choisi directement ou indirectement par eux, conformément aux modalités réglementaires.»

Substituer à la ligne 7, page 11, de ce qui suit:

«c) exercer les attributions administratives réglementaires;»

Substituer à la ligne 24, page 11, de ce qui suit:

«confère le paragraphe (8).»

Les changements de numéros de paragraphe qui en découlent.

Article 8

Substituer aux lignes 23 et 24, page 12, de ce qui suit:

«sion gère le régime et le fonds de pension en qualité de fiduciaire de l'employeur.»

Article 9

Substituer à la ligne 39, page 13, de ce qui suit:

«qu'un rapport actuariel exigé»

Adjonction après la ligne 18, page 14, de ce qui suit:

«(5) Aucune partie de l'excédent de l'actif sur le passif d'un régime de pension, indiqué le cas échéant au rapport actuariel déposé en application du paragraphe 12(3), ne peut être remboursée à l'employeur à moins:

a) que le remboursement ne soit autorisé par les règlements pris au titre du paragraphe (6);

b) que le surintendant ne consente au remboursement.

(6) Le gouverneur en conseil peut prévoir par règlements les modalités du remboursement visé au paragraphe (5) ainsi que l'importance de celui-ci.»

Substituer à la ligne 44, page 14, de ce qui suit:

«normes d'agrément; de son côté, le surintendant lui adresse un avis de conformité ou de non-conformité dès qu'il reçoit le texte de la modification.»

Article 12

Substituer à la ligne 16, page 16, de la version française, de ce qui suit:

«annuellement, ou selon tout autre intervalle ou à tout moment ainsi qu'en»

Substituer aux lignes 40 à 42, page 16 et aux lignes 1 et 2, page 17, de ce qui suit:

"reports, financial statements, and any other information required by or pursuant to regulations made under paragraph 39(i), at such intervals or times as the Superintendent directs.

(4) Unless otherwise directed by the Superintendent, every document required to be filed pursuant to this section shall be filed within six months after the end of the plan year to which it relates."

Clause 14

Strike out line 4 on page 17 and substitute the following therefor:

"14. (1) Each employee who is engaged to work on a"

Strike out line 27 on page 17 and substitute the following therefor:

"years after December 31, 1984, or has fulfilled an alternative"

Strike out lines 32 and 33 on page 17 and substitute the following therefor:

"employees who are engaged to work on a full-time basis, that membership in the plan is compulsory, except for employees who, because of their religious beliefs, object to becoming members of the plan."

Clause 15

Strike out lines 34 to 37 on page 17 and substitute the following therefor:

"15. (1) Subject to regulations made under subsection (5), where a pension plan is provided for members of a class of employees who are engaged to work on a full-time basis for an employer, each employee who is engaged to work on a part-time"

Strike out line 15 on page 18 and substitute the following therefor:

"tive calendar years after December 31, 1984, or has fulfilled an"

Strike out lines 22 to 26 on page 18 and substitute the following therefor:

"are engaged to work on a part-time basis that, in the opinion of the Superintendent, is reasonably comparable, on balance, to the plan covering the employees who are engaged to work on a full-time basis.

(3) An employee who is engaged to work on a part-time"

Strike out lines 35 and 36 on page 18 and substitute the following therefor:

"employees who are engaged to work on a part-time basis, that membership in the plan is compulsory, except for employees who, because of their religious beliefs, object to becoming members of the plan.

(5) The Governor in Council may make regulations, in relation to one or more pension plans or to all pension plans, deeming subparagraphs (1)(a)(i) and (ii) to read as if the

«dans le délai requis par celui-ci, les rapports, les états financiers ainsi que tous autres renseignements exigés par les règlements pris en vertu de l'alinéa 39*i*) ou en application de ceux-ci, selon tout intervalle ou à tout moment fixé par le surintendant.

(4) Sauf directives contraires du surintendant, les documents visés au présent article doivent être déposés dans les six mois suivant la fin de l'exercice auquel ils se rapportent.

Article 14

Substituer aux lignes 6 et 7, page 17, de ce qui suit:

«14. (1) Tout salarié dont le contrat prévoit qu'il travaille à temps plein pour un employeur et qui appartient à»

Substituer à la ligne 28, page 17, de ce qui suit:

«deux années civiles consécutives postérieures au 31 décembre 1984, ou a»

Substituer aux lignes 33 à 35, page 17, de ce qui suit:

«régime de pension peut prévoir la participation obligatoire à celui-ci des salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps plein, sauf de ceux qui s'y opposent en raison de leurs croyances religieuses.»

Article 15

Substituer aux lignes 36 à 39, page 17, de ce qui suit:

«15. (1) Sous réserve des règlements pris en application du paragraphe (5), dans le cas où un régime de pension est offert à une catégorie de salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps plein pour un employeur, chaque salarié dont le contrat prévoit qu'il travaille à temps partiel pour cet employeur et qui appartient à»

Substituer à la ligne 10, page 18, de ce qui suit:

«deux années civiles consécutives postérieures au 31 décembre 1984, ou a satis»

Substituer aux lignes 15 à 19, page 18, de ce qui suit:

«salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps partiel un régime distinct qui, de l'avis du surintendant, se compare assez bien au régime offert aux salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps plein.

(3) Le salarié dont le contrat prévoit qu'il travaille à temps partiel, qui participe»

Substituer aux lignes 27 à 29, page 18, de ce qui suit:

«(3), un régime de pension peut prévoir la participation obligatoire à celui-ci des salariés dont le contrat de travail prévoit qu'ils travaillent à temps partiel, sauf de ceux qui s'y opposent en raison de leurs croyances religieuses.

(5) Le gouverneur en conseil peut, par règlements pris relativement à certains régimes de pension ou à l'ensemble de ceux-ci, permettre à leur égard que les mentions de vingt-

references therein to "twenty-four months" were references to such longer period as is prescribed and deeming paragraph (1)(b) to read as if the reference therein to "thirty-five per cent" were a reference to such lower percentage (including zero) as is prescribed."

Clause 16

Strike out, in the English version, lines 42 to 46 on page 18 and substitute the following therefore:

"former members of the plan shall be eligible, commencing ten years before pensionable age, to receive an immediate pension benefit based on the period of employment and salary up to the actual retirement date,"

Strike out lines 13 to 15 on page 19 and substitute the following therefore:

"the aggregate of

(a) the actuarial present value of the pension that would have been payable commencing at pensionable age, and

(b) the actuarial present value of any other benefit to which the member would have been entitled had the member remained a member of the pension plan until pensionable age."

Strike out line 22 on page 19 and substitute the following therefore:

"and is not receiving a pension benefit in respect of employment with the current employer, the"

Clause 17

Strike out lines 22 to 30 on page 21 and substitute the following therefore:

"of membership in the plan during the period beginning on October 1, 1967 and ending on December 31, 1986, in the case of a plan established before October 1, 1967;

(b) under the terms of the plan, in respect of membership in the plan up to the end of December 1986, in the case of a plan established during the period beginning on October 1, 1967 and ending on December 31, 1986; and

(c) by virtue of any amendment to the plan made during the period beginning on October 1, 1967 and ending on December 31, 1986, in respect of membership in the plan up to the end of December 1986, in the case of any plan established before the end of December 1986."

Clause 18

Strike out lines 34 and 35 on page 21 and substitute the following therefore:

"plan is capable of being assigned, charged, anticipated or given as security or confers on a member or former"

Strike out line 39 on page 21 and substitute the following therefore:

"assigned, charged, anticipated or given as security;"

Strike out, in the French version, line 38 on page 21 and substitute the following therefore:

"(b) que sauf avant l'expiration de la période cer-"

quatre mois, à l'alinéa a), et de au moins trente-cinq pour cent, à l'alinéa b), équivaillent respectivement à la mention d'une période supérieure réglementaire et d'un pourcentage réglementaire inférieur y compris zéro pour cent.»

Article 16

Substituer aux lignes 42 à 46, page 18 de la version anglaise, de ce qui suit:

«former members of the plan shall be eligible, commencing ten years before pensionable age, to receive an immediate pension benefit based on the period of employment and salary up to the actual retirement date,»

Substituer aux lignes 10 à 12, page 19, de ce qui suit:

«moment soit au moins égale à la somme de:

a) la valeur actuarielle, à ce moment, de la pension qui aurait été payable à compter de l'âge admissible;

b) la valeur actuarielle, à ce moment, de toute autre prestation à laquelle le participant aurait eu droit s'il avait maintenu sa participation jusqu'à l'âge admissible.»

Substituer à la ligne 22, page 19, de ce qui suit:

«sans recevoir de prestations de pension, relativement à l'emploi qu'il occupe auprès de l'employeur actuel, sous»

Article 17

Substituer aux lignes 19 à 29, page 21, de ce qui suit:

«a) au titre du régime, relativement à sa participation entre le 1 octobre 1967 et le 31 décembre 1986, dans le cas d'un régime institué antérieurement au 1 octobre 1967;

b) au titre du régime, relativement à sa participation jusqu'à la fin de décembre 1986, dans le cas d'un régime institué entre le 1 octobre 1967 et le 31 décembre 1986;

c) au titre d'une modification apportée au régime entre le 1 octobre 1967 et le 31 décembre 1986, relativement à sa participation jusqu'à la fin de décembre 1986, dans le cas d'un régime institué avant la fin de décembre 1986.»

Article 18

Substituer à la ligne 33, page 21, de ce qui suit:

«celui-ci, ne peut être cédée, grevée ou faire l'objet d'une promesse de paiement ou d'une garantie ni ne»

Substituer à la ligne 37, page 21, de ce qui suit:

«afférent susceptible d'être cédé, grevé, ou de faire l'objet d'une telle promesse ou d'une garantie;»

Substituer à la ligne 38, page 21 de la version française, de ce qui suit:

«b) que sauf avant l'expiration de la période cer-»

Strike out lines 32 to 33 on page 22 and substitute the following therefor:

"17(3);"

Strike out lines 43 to 45 on page 22 and substitute the following therefor:

"(c) that, where the annual pension benefit payable is less than two per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings for the calendar year in which a member ceases to be a member of the plan or dies, the pen—"

Clause 19

Strike out lines 6 to 11 on page 23 and substitute the following therefor:

"(2) In the case of a defined benefit plan,

(a) interest shall be credited on members' contributions at a rate equal to or greater than the rate fixed in advance by the Superintendent, or

(b) members' contributions shall be credited with such interest, gains and losses as can reasonably be attributed to the operation of the pension fund,

and the plan shall specify which of paragraph (a) or (b) operates, but the plan may specify that one of those two paragraphs applies to required contributions and the other paragraph applies to additional voluntary contributions, in which case the reference in paragraph (b) to "the operation of the pension fund" shall be read as either "the operation of that portion of the pension fund that relates to required contributions" or "the operation of that portion of the pension fund that relates to additional voluntary contributions", as the case may be."

Clause 20

Add, immediately before line 15 on page 23, the following therefor:

"Refund of Contributions"

Strike out line 22 on page 23 and substitute the following therefor:

"entitled to a pension benefit under section 16 or 17."

Clause 21

Strike out lines 23 to 43 on page 23 and lines 1 to 12 on page 24 and substitute the following therefor:

"21. (1) In the case of a defined benefit plan, where

(a) a member retires,

(b) a member ceases to be a member,

(c) a member dies, or

(d) the whole or part of the plan is terminated,

the members' pension benefit credit (or, in the case of paragraph (d), any member's pension benefit credit) shall be not less than the aggregate of the member's required contributions together with interest in accordance with section 19.

Substituer aux lignes 27 à 29, page 22, de ce qui suit:

«visée au paragraphe 17(3);»

Substituer aux lignes 39 à 41, page 22, de ce qui suit:

«c) que si la prestation de pension annuelle payable est inférieure à deux pour cent du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension pour l'année civile au cours de laquelle le participant a mis fin à sa participation ou est décédé, les»

Article 19

Substituer aux lignes 6 à 11, page 23, de ce qui suit:

«(2) Dans le cas d'un régime à prestations déterminées, doivent être portés au compte des cotisations des participants :

a) soit un intérêt, calculé selon le taux égal ou supérieur à celui fixé d'avance par le surintendant;

b) soit l'intérêt, les gains ou les pertes qui sont raisonnablement imputables au fonctionnement du régime.

Le régime doit prévoir laquelle de ces mesures est à appliquer et peut prévoir l'application de l'une d'elles aux cotisations obligatoires, et de l'autre aux cotisations facultatives. Si le régime prévoit l'application de l'une et de l'autre, l'imputation visée à l'alinéa b) se fait, selon le cas, à la partie du régime relative aux cotisations obligatoires ou à celle relative aux obligations facultatives.»

Article 20

Insérer avant la ligne 15, page 23, de ce qui suit:

«Remboursement des cotisations»

Substituer à la ligne 21, page 23, de ce qui suit:

«pas droit à une prestation de pension prévue aux articles 16 ou 17.»

Article 21

Substituer aux lignes 22 à 43, page 23 et aux lignes 1 à 8, page 24, de ce qui suit:

«21. (1) Les droits à pension d'un participant à un régime à prestations déterminées doivent, dans le cas où le participant prend sa retraite, met fin à sa participation ou meurt, ou ceux de tout participant à un tel régime, dans le cas de la cessation totale ou partielle du régime, être au moins égaux au total des cotisations obligatoires qu'il a dû verser et des intérêts calculés conformément à l'article 19.

(2) In the case of a defined benefit plan, where

(a) a member retires,

(b) a member who has been a member for a continuous period of at least two years ceases to be a member,

(c) a member dies, or

(d) the whole or part of the plan is terminated,

then, subject to subsection (3) and paragraph 26(3)(b), if

(e) the aggregate of the member's contributions (other than additional voluntary contributions) made after December 31, 1986, together with interest in accordance with section 19 exceeds

(f) fifty per cent of the pension benefit credit in respect of the member's membership in the plan after December 31, 1986, calculated without regard to the operation of subsection (1),

the pension benefit to the member shall be increased by the amount that can be provided by that excess."

Strike out lines 26 and 27 on page 24 and substitute the following therefor:

"annual increase of the Consumer Price Index, minus one per cent; or"

Clause 22

Strike out line 9 on page 25 and substitute the following therefor:

"who has a spouse at the time the pension benefit commences to be paid shall be in the form of a"

Strike out, in the French version, line 29 on page 25 and substitute the following therefor:

"pension prévu par le régime."

Clause 23

Strike out lines 24 on page 26 and substitute the following therefor:

"(3) Where a member or former member of a"

Strike out line 29 on page 26 and substitute the following therefor:

"dies before commencement of payment"

Strike out lines 32 to 38 on page 26 and substitute the following therefor:

"subsection 16(2),

(a) in the case of a defined benefit plan, the surviving spouse, if any, shall be entitled to an immediate pension benefit equal to 60 per cent of the pension benefit to which the member or former member would have been entitled at pensionable age under paragraph 17(1)(a); or"

Add, immediately after line 38 on page 26, the following:

(2) Sous réserve du paragraphe (3) et de l'alinéa 26(3)b), les prestations payables au participant à un régime à prestations déterminées sont augmentées de l'excédent éventuel du total, majoré des intérêts calculés conformément à l'article 19, des cotisations non facultatives versées par le participant après le 31 décembre 1986 sur cinquante pour cent des droits à pension afférents à sa participation après cette date. Calculés sans tenir compte du paragraphe (1), si le participant prend sa retraite, met fin à sa participation après deux années de participation continue ou meurt. En cas de cessation totale ou partielle du régime, les dispositions de ce paragraphe s'appliquent à tout participant au régime. »

Substituer aux lignes 25 à 27, page 24, de ce qui suit:

«quinze pour cent de l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation moins un pour cent;»

Article 22

Substituer aux lignes 5 à 8, page 25, de ce qui suit:

«(2) Toute prestation de pension dont le service débute à compter du 1 janvier 1987 en faveur d'un participant actuel ou ancien qui a, à la date du début du service, un conjoint, doit être, sous réserve du paragra-»

Substituer à la ligne 29, page 25 de la version française, de ce qui suit:

«pension prévu par le régime.»

Article 23

Substituer à la ligne 21, page 26, de ce qui suit:

«(3) Dans le cas où le participant actuel ou ancien qui a »

Substituer à la ligne 25, page 26, de ce qui suit:

«meurt avant le début du service de»

Substituer aux lignes 27 à 33, page 26, de ce qui suit:

«retraite au titre du paragraphe 16(2), son conjoint survivant, le cas échéant, a droit au service d'une prestation de pension immédiate:

a) dans le cas d'un régime à prestations déterminées, qui est égale à 60 pour cent de la prestation de pension à laquelle le participant aurait eu droit à l'âge admissible au titre de l'alinéa 17(1)a);

b) dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, dont la valeur égale celle du droit à pension du participant relativement à sa participation postérieure au 31 décembre 1986.»

Addition après la ligne 33, page 26, de ce qui suit:

“(4) Where

(a) a surviving spouse mentioned in subsection (1), (2) or (3) is entitled to a payment under a group life insurance plan on the death of the member or former member of the pension plan, and

(b) the group life insurance plan is one that is approved by the Superintendent for the purposes of this subsection,

the pension plan may provide for the reduction of the benefit payable under subsection (1), (2) or (3), but the actuarial present value of that reduction may not exceed the amount of the payment to which the surviving spouse is entitled under the group life insurance plan.”

Clause 25

Strike out the heading preceding line 1 and lines 1 to 25 on page 27 and substitute the following therefor:

“Distribution of Pension Benefits and Pension Benefit Credits on Divorce, Annulment or Separation

25. (1) In this section,

“provincial property law” means the law of a province relating to the distribution, pursuant to court order or agreement between the spouses, of the property of the spouses on divorce, annulment or separation;

“spouse” has

(a) in the definition “provincial property law” in this subsection, the same meaning that it has in the applicable provincial property law, regardless of whether the provincial property law uses the word “spouse” or uses another expression, and

(b) in subsections (2) to (8),

(i) in relation to a court order, the same meaning that it has in the applicable provincial property law, regardless of whether the provincial property law uses the word “spouse” or uses another expression, or

(ii) in relation to an assignment or agreement referred to in this section, the same meaning as in the definition “spouse” in subsection 2(1).

(2) Subject to this section, pension benefits, pension benefit credits and any other benefits under a pension plan shall, on divorce, annulment or separation, be subject to the applicable provincial property law.”

Strike out lines 1 and 2 on page 28 and substitute the following therefor:

“effective as of divorce, annulment or separation, and in the event of such an assignment the spouse shall, in respect of the assigned portion of the pension benefit, pension benefit credit or other benefit, be deemed for the purpose of this Act, except subsections 21(2) to (6),

(a) to have been a member of that pension plan, and

(b) to have ceased to be a member of that pension plan as of the effective date of the assignment,

«(4) Un régime de pension peut prévoir la réduction de la prestation payable au conjoint survivant, au titre des paragraphes (1), (2) ou (3), dans le cas où celui-ci a droit, lors du décès du participant actuel ou ancien, à un paiement prévu par un régime collectif d'assurance-vie approuvé par le surintendant pour l'application du présent paragraphe mais la valeur actuarielle au moment de cette réduction ne peut être supérieure au montant du paiement en cause.»

Article 25

Substituer à l'intertitre qui précède la ligne 1, page 27, et aux lignes 1 à 29, page 27, de ce qui suit:

«Partage des prestations de pension et droits à pension lors du divorce, de l'annulation ou de la séparation

«25. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«droit provincial des biens» Le droit d'une province régissant la répartition des biens des conjoints, conformément à l'ordonnance d'un tribunal ou d'une entente entre eux, lors du divorce, de l'annulation du mariage ou de la séparation.

«conjoint» Pour l'application :

a) de la définition de «droit provincial des biens», au présent paragraphe, s'entend au sens du droit provincial des biens applicable, que celui-ci comporte ou non la même expression:

b) des paragraphes (2) à (8) :

(i) relativement à l'ordonnance d'un tribunal, s'entend au sens du droit provincial des biens applicable, que celui-ci comporte ou non la même expression,

(ii) relativement à une cession ou une entente visée par le présent article, s'entend au sens du paragraphe 2(1).

(2) Sous réserve du présent article, les prestations de pension ou autres ainsi que les droits à pension que prévoit un régime de pension sont, lors du divorce, de l'annulation du mariage ou de la séparation, assujettis au droit provincial des biens applicable.»

Substituer aux lignes 1 et 2, page 28, de ce qui suit:

«lors du divorce, de l'annulation du mariage ou de la séparation. Dans le cas d'une telle cession et pour l'application de la présente loi, sauf des paragraphes 21(2) à (6), le conjoint est réputé, relativement à la partie des prestations ou droits cédés :

a) avoir participé au régime;

b) avoir mis fin à sa participation à compter du jour où la cession prend effet.

but a subsequent spouse of that spouse is not entitled to any pension benefit, pension benefit credit or other benefit under the pension plan in respect of that assigned portion.”

Strike out line 23 on page 28 and substitute the following therefor:

“order or the agreement; however, in the case of a court order, the administrator shall not administer the pension benefit, pension benefit credit or other benefit in accordance with the court order until all appeals therefrom have been finally determined or the time for appealing has expired.”

Strike out line 29 on page 28 and substitute the following therefor:

“port of the request, but this requirement does not apply in respect of a request or an agreement received by the administrator in a form or manner that indicates that it was jointly submitted by the two spouses.”

Strike out lines 8 and 9 on page 29 and substitute the following therefor:

“member or former member that the divorce, annulment or separation not occurred.”

Clause 26

Strike out lines 15 to 31 on page 29 and substitute the following therefor:

“(a) to transfer the member’s pension benefit credit (or the surviving spouse’s pension benefit credit, whichever is applicable) to another pension plan, if that other plan permits,

(b) to transfer the member’s pension benefit credit (or the surviving spouse’s pension benefit credit, whichever is applicable) to a registered retirement savings plan of the prescribed kind for the member or surviving spouse, as the case may be, or

(c) to use the member’s pension benefit credit (or the surviving spouse’s pension benefit credit, whichever is applicable) to purchase an immediate or deferred life annuity of the prescribed kind for the member or surviving spouse, as the case may be, if the member or the surviving spouse notifies the administrator of such desire, in prescribed form and within ninety days after the cessation of membership or the member’s death, as the case may be (or, where the Superintendent allows a longer period under paragraph 28(1)(d), within sixty days after the administrator has given the written statement pursuant to that paragraph), and the administrator shall forthwith take the necessary action to give effect to any such notification.”

Strike out line 40 on page 29 and substitute the following therefor:

Le conjoint que le conjoint visé au présent article peut avoir à l’avenir n’a droit à aucune prestation de pension ou autres ni à aucun droit à pension prévus au régime relativement à la partie ainsi cédée.»

Adjonction après la ligne 19, page 28, de ce qui suit:

«L’administrateur ne peut toutefois appliquer à sa gestion les modalités d’une ordonnance avant que celle-ci ne soit définitive ou que les délais d’appel n’aient expiré.»

Substituer à la ligne 24, page 28, de ce qui suit:

«demande, sauf si la forme de la demande ou de l’entente indique que les conjoints l’ont présentée de concert.»

Substituer à la ligne 1, page 29, de ce qui suit:

«ancien, sans le divorce, l’annulation du mariage ou la»

Article 26

Substituer aux lignes 18 à 31, page 29, de ce qui suit:

«suivant l’événement en cause, ou si le surintendant accorde un délai supplémentaire au titre de l’alinéa 28(1)d), dans les soixante jours suivant la remise du relevé visé par cet alinéa :

a) transférer les droits à pension du participant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un autre régime de pension si celui-ci prévoit un tel transfert;

b) transférer les droits à pension du participant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un autre régime de pension si celui-ci prévoit un tel transfert;

c) utiliser les droits à pension du participant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant pour acheter une prestation viagère différée prévue par règlement pour le participant ou, le cas échéant, le conjoint survivant.

L’administrateur prend sans délai les mesures voulues pour donner effet à l’avis l’informant de l’intention en cause.»

Substituer à la ligne 41, page 29, de ce qui suit:

"efit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to another pension plan, if that"

Strike out line 43 on page 29 and substitute the following therefor:

"efit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to a registered retirement sav-"

Strike out line 2 on page 30 and substitute the following therefor:

"credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to purchase an immediate or"

Strike out line 9 on page 30 and substitute the following therefor:

"(a) that, where the member's pension benefit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable)"

Strike out lines 14 and 15 on page 30 and substitute the following therefor:

"case may be, must choose one of the following options:

(i) transfer the whole of that"

Strike out line 18 on page 30 and substitute the following therefor:

"(ii) transfer the whole of that"

Strike out line 23 on page 30 and substitute the following therefor:

"(iii) use the whole of that pen-"

Strike out lines 30 to 37 on page 30 and substitute the following therefor:

"in subsection 21(2), the member or the surviving spouse, as the case may be, must choose one of the following options in respect of that excess:

(i) transfer it to another pension plan, if that other plan permits,

(ii) transfer it to a registered retirement savings plan of the prescribed kind for the member or surviving spouse, as the case may be, or

(iii) use it to purchase an immediate or"

Strike out line 44 on page 30 and substitute the following therefor:

"such a transfer would, in the Superintendent's opinion, impair the solvency of"

Strike out line 4 on page 31 and substitute the following therefor:

"deems appropriate in the circumstances, or may direct the transfer."

Clause 27

Strike out lines 7 to 13 on page 31 and substitute the following therefor:

"be taken into account in determining

«participation ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un autre régime de pension si»

Substituer à la ligne 44, page 29, de ce qui suit:

«participation ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un régime enregistré d'épar-»

Substituer à la ligne 2, page 30, de ce qui suit:

«pant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant pour acheter une prestation viagère»

Substituer à la ligne 12, page 30, de ce qui suit:

«tes, si les droits à pension du participant ou de son conjoint survivant, selon le cas, sont inférieurs à»

Substituer à la ligne 17, page 30, de ce qui suit:

«(i) transférer la totalité de ces droits à»

Substituer à la ligne 21, page 30, de ce qui suit:

«(ii) transférer la totalité de ces droits à»

Substituer à la ligne 26, page 30, de ce qui suit:

«(iii) utiliser la totalité de ces droits à pen-»

Substituer aux lignes 33 à 41, page 30, de ce qui suit:

«paragraphe 21(2), le participant ou son conjoint survivant, selon le cas, doit choisir, relativement à cette différence, l'une des options suivantes :

(i) la transférer à un autre régime de pension, si celui-ci permet un tel transfert,

(ii) la transférer à un régime enregistré d'épargne-retraite prévu par règlement pour le participant ou son conjoint survivant, selon le cas,

(iii) l'utiliser pour acheter une prestation»

Substituer à la ligne 48, page 30, de ce qui suit:

«du présent article, si, de l'avis de ce dernier, ce transfert risque de»

Substituer à la ligne 3, page 31, de ce qui suit:

«circonstances et peut également exiger le transfert.»

Article 27

Substituer aux lignes 6 à 9, page 31, de ce qui suit:

«de son conjoint pour déterminer, relativement à la participation au régime postérieure au 31 décembre 1986, le montant :

(a) the amount of any contribution required to be paid by the member under a pension plan after December 31, 1986; or

(b) the amount of any benefit to which the member or former member or that person's spouse becomes entitled under the plan after December 31, 1986."

Add, immediately after line 22 on page 31 the following:

"(3) Notwithstanding subsection (1), amounts transferred pursuant to section 26 may vary according to the sex of the member if the variation is such that the pension benefit payable at pensionable age, based on the amount so transferred, does not vary materially according to the sex of the member."

Clause 28

Strike out line 27 on page 31 and substitute the following therefor:

"given, in the prescribed circumstances and in the prescribed manner,"

Strike out line 38 on page 31 and substitute the following therefor:

"spouse be given, in the prescribed circumstances and in the prescribed manner"

Strike out lines 1 to 11 on page 32 and substitute the following therefor:

"(i) in the case of a defined benefit plan, the pension benefits to which the member is entitled under the plan at the end of that year,

(ii) the value of accumulated contributions made under the plan by the member (or, in the case of a defined contribution provision, by or in respect of the member) since the member became a member, expressed in prescribed manner,

(iii) the funded ratio of the plan, where applicable, and

(iv) such other information as is prescribed;"

Strike out lines 16 to 23 on page 32 and substitute the following therefor:

"purpose,

(i) examine the documents filed with the Superintendent after December 31, 1986 pursuant to paragraphe 10(1)(a) or (b) or section 12 or any regulations made under paragraph 39(i), at the Canadian head office of the administrator or at such other place as is agreed to by the administrator and the person requesting to examine the documents, and

(ii) order, in writing, a photocopy of any such documents; and

(d) that, where a member of the plan retires from the plan, ceases to be a member of the plan or dies, or where the whole or part of the plan is determined, the administrator shall give to that member (or, in the case of termination, each member) and to the member's spouse (and, in the case of the member's death, the member's legal representative) a written statement, in prescribed

a) des cotisations du participant prévues par le régime;

b) des prestations de pension auxquelles l'un ou l'autre a ou pourra avoir droit au titre du régime.»

Insérer après la ligne 18, page 31, de ce qui suit:

«(3) Par dérogation au paragraphe (1), les montants transférés au titre de l'article 26 peuvent varier selon le sexe du participant dans la mesure où cette variation n'entraîne pas de variation importante de la prestation de pension payable, à l'âge admissible, selon le sexe, en fonction des montants ainsi transférés.»

Article 28

Substituer à la ligne 24, page 31, de ce qui suit:

«circonstances et les modalités réglementaires;»

Substituer à la ligne 34, page 31, de ce qui suit:

«recevoir, selon les circonstances et les modalités réglementaires»

Substituer aux lignes 39 à 41, page 31 et aux lignes 1 à 8, page 32, de ce qui suit:

«(i) dans le cas d'un régime à prestations déterminées, les prestations de pension auxquelles le participant a droit, à la fin de l'année, au titre du régime,

(ii) la valeur cumulative, exprimée selon les modalités réglementaires, des cotisations versées, au titre du régime, par le participant ou, dans le cas d'une disposition à cotisations déterminées, par le participant ou relativement à celui-ci, depuis le début de sa participation,

(iii) le coefficient de capitalisation du régime, lorsque cette donnée existe,»

Substituer aux lignes 15 à 20, page 32, de ce qui suit:

«miner les documents déposés auprès du surintendant au titre des alinéas 10(1)a) ou b), de l'article 12, ou des règlements pris en application de l'alinéa 39i), au bureau principal de l'administrateur au Canada ou à tout autre lieu dont son convenus ce dernier et l'intéressé ou en commander par écrit un exemplaire;

d) l'administrateur doit remettre au participant, dans le cas où celui-ci prend sa retraite, met fin à sa participation ou meurt, ainsi qu'à son conjoint et, dans le cas du décès du participant, à ses ayants droit, dans les trente jours de l'événement en cause, ou dans tout délai supplémentaire accordé par le surintendant, un relevé en la forme réglementaire indiquant les prestations de pension et

form, of the member's pension benefits and other benefits payable under the plan, within thirty days (or such longer period as the Superintendent may allow) after the date of the retirement, cessation of membership, death or termination, as the case may be."

Add, immediately after line 29 on page 32, the following:

"(3) The administrator shall forthwith

(a) permit any examination of documents that is requested under subparagraph (1)(c)(i); and

(b) comply, on condition of payment of such reasonable fee as the administrator may fix, with any written order for a photocopy placed under subparagraph (1)(c)(ii)."

Clause 29

Strike out line 1 on page 34 and substitute the following therefor:

"(7) On the termination or winding-up of the whole of a"

Strike out line 4 on page 34 and substitute the following therefor:

"until the Superintendent's consent has been obtained and provision has been made for the pay—"

Strike out line 9 on page 34 and substitute the following therefor:

"tion or winding-up and, for that purpose, such benefits shall"

Clause 36

Renumber clause 36 as subclause 36(1).

Add, immediately after line 23 on page 38, the following:

"(2) Any agreement or arrangement to assign, charge, anticipate or give as security

(a) any benefit provided under a pension plan, or

(b) any money withdrawn from a pension fund pursuant to section 26

is void.

(3) Subsection (2) does not apply to prevent the assignment of an interest in a pension benefit, or in a life-annuity of the prescribed kind resulting from a transfer or purchase pursuant to section 26, where the assignment

(a) is ordered by a court pursuant to the *Divorce Act*, 1985 or provincial property law (within the meaning of subsection 25(1)); or

(b) is made pursuant to a separation agreement.

(4) In paragraph (3)(b), "separation agreement" means an agreement that is consequent on a "separation" as defined in subsection 26(1).

(5) Any agreement or arrangement

(a) to surrender or commute a benefit, or any right or interest therein, or

autres prévues par le régime. En cas de cessation totale ou partielle d'un régime, l'administrateur a la même obligation à l'égard de tout participant au régime en cause, de son conjoint et, en cas de décès du participant, de ses ayants droit.»

Insérer après la ligne 26, page 32, de ce qui suit:

«(3) L'administrateur doit, sans délai :

a) donner accès pour examen aux documents visés à l'alinéa d);

b) expédier, sur paiement des frais raisonnables qu'il fixe, les exemplaires demandés au titre du même alinéa.»

Article 29

Substituer à la ligne 1, page 34, de ce qui suit:

«(7) Lors de la cessation ou liquidation totale d'un régime»

Substituer à la ligne 4, page 34, de ce qui suit:

«le consentement du surintendant n'ait été obtenu et que des mesures n'aient été prises pour le service»

Substituer à la ligne 9, page 34, de ce qui suit:

«la date de la cessation ou de la liquidation et, à cette fin, les»

Article 36

Substituer à l'actuel numéro d'article 36, du numéro de paragraphe 36(1).

Insérer après la ligne 21, page 38, de ce qui suit:

«(2) Est nul toute entente ou autre arrangement visant à céder, grever ou promettre à titre de paiement ou de garantie :

a) une prestation prévue par un régime de pension;

b) les sommes retirées d'un fonds de pension au titre de l'article 26.

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet d'empêcher la cession d'un droit afférent à une prestation de pension ou à une prestation viagère prévue par règlement résultant d'un transfert ou d'un achat effectué au titre de l'article 26, dans le cas où la cession est :

a) imposée par un tribunal au titre de la *Loi de 1985 sur le divorce* ou par une ordonnance d'un tribunal en application du droit provincial au sens du paragraphe 25(1);

b) effectuée conformément à un accord de séparation.

(4) Pour l'application de l'alinéa (3)b), «entente de séparation» s'entend de l'entente consécutive à une séparation au sens donné à ce dernier mot par le paragraphe 25(1).

(5) Est nul toute entente ou autre arrangement qui ne respecte pas les règles énoncées au paragraphe 18(1) visant :

a) le rachat d'une prestation ou d'un droit y afférent;

(b) to surrender or commute benefits payable as a result of a transfer or purchase pursuant to section 26 that is inconsistent with the rules set out in subsection 18(1) is void.

(6) Subsection (5) does not apply in respect of payments pursuant to paragraph 18(2)(b) or (c)."

Clause 38

Strike out line 7 on page 39 and substitute the following therefor:

"or the regulations or a direction of the Superintendent given under the authority of this Act or the regulations,"

Clause 39

Strike out line 16 on page 41 and substitute the following therefor:

"administrator, and respecting the consequences of failure to remit contributions to the pension fund on time, including the liability of the administrator;"

Strike out line 31 on page 41 and substitute the following therefor:

"(i) requiring or enabling the Superintendent to"

Strike out lines 39 and 40 on page 41 and substitute the following therefor:

"plan, any class of employee or pension plan or any benefit or kind of benefit under a pension plan from the application of this Act or"

Add, immediately after line 45 on page 41 the following:

"(n) respecting the integration of

(i) the payment of any pension benefit or contribution under a pension plan

with

(ii) the payment of any pension or contribution payable under the *Old Age Security Act*, the *Canada Pension Plan*, or any provincial pension plan as defined in section 3 of the *Canada Pension Plan*;"

Renumber paragraphs (n) and (o) accordingly.

Clause 40

Strike out line 2 on page 42 and substitute the following therefor:

"possible after the end of each fiscal year, submit to"

Strike out line 10 on page 42 and substitute the following therefor:

"ant to collective agreements, as shown in information filed pursuant to section 12,"

Clause 42

Renumber clause 42 as subclause 42(1).

Add, immediately after line 25 on page 42, the following:

"(2) Notwithstanding subsection (1), the *Pension Benefits Standards Act* and the regulations thereunder continue to apply to persons who have, before January 1, 1987, ceased

b) le rachat de prestations payables consécutivement à un achat ou un transfert prévu à l'article 26.

(6) Le paragraphe (5) ne s'applique pas aux paiements effectués au titre des alinéas 18(2)b) ou c)."

Article 38

Substituer à la ligne 9, page 39, de ce qui suit:

«sente loi ou de ses règlements, ou à une directive donnée par le surintendant en application de la présente loi ou de ses règlements;»

Article 39

Substituer à la ligne 13, page 41, de ce qui suit:

«pension les cotisations ainsi que les conséquences de leur défaut de les verser dans les délais fixés, notamment la responsabilité de l'administrateur;»

Substituer à la ligne 25, page 41, de ce qui suit:

«i) exiger ou permettre au surintendant d'exiger que»

Substituer aux lignes 33 et 34, page 41, de ce qui suit:

«pension, toute catégorie de salariés ou de régimes de pension ou toute prestation prévue par un régime de pension de l'application de»

Insérer après la ligne 40, page 41, de ce qui suit:

«n) prévoir la coordination des paiements suivants :

(i) le paiement de toute prestation de pension ou cotisation, prévue par un régime de pension;

(ii) le paiement de toute prestation de pension ou cotisation, prévue par la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le *Régime de pensions du Canada* ou tout régime provincial de pensions au sens de l'article 3 du *Régime de pensions du Canada*;»

Les changements de numéros d'alinéa qui en découlent.

Article 40

Substituer à la ligne 1, page 42, de ce qui suit:

«40. À la fin de chaque exercice, le surin-»

Substituer à la ligne 10, page 42, de ce qui suit:

«b) la mesure indiquée dans les renseignements déposés en application de l'article 12 par laquelle la révision des»

Article 42

Substituer à l'actuel numéro d'article 42, du numéro de paragraphe 42(1).

Insérer après la ligne 24, page 42, de ce qui suit:

«(2) Par dérogation au paragraphe (1), la *Loi sur les normes des prestations de pension* et ses règlements d'application continuent de s'appliquer aux personnes qui,

membership in a pension plan or retired from a pension plan.”

Clause 44

Strike out lines 15 to 26 on page 44 and substitute the following therefor:

“44. (1) In the case of a pension plan that was registered under the *Pension Benefits Standards Act* immediately before January 1, 1987 and is governed by one or more collective agreements entered into during the period beginning on December 17, 1985 and ending on December 31, 1986, where the terms of the pension plan conflict with the provisions of this Act, the terms of the pension plan prevail until the date of expiration of the collective agreement or the end of December, 1988, whichever is earlier, after which time the provisions of this Act prevail.

(2) In the case of a pension plan that was registered under the *Pension Benefits Standards Act* immediately before January 1, 1987 and is governed by one or more collective agreements entered into before December 17, 1985, where the terms of the pension plan conflict with the provisions of this Act, the terms of the pension plan prevail until the date of expiration of the collective agreement or the end of December, 1990, whichever is earlier, after which time the provisions of this Act prevail.”

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-90, as amended, for the use of the House of Commons at the Report Stage.

A copy of the Minutes of Proceedings and evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 1, 2 and 3 which includes this Report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président

BOB BRISCO

Chairman

antérieurement au 1 janvier 1987, ont mis fin à leur participation à un régime de retraite ou ont pris leur retraite»

Article 44

Substituer aux lignes 14 à 24, page 44, de ce qui suit:

«44. (1) Dans le cas où un régime de pension a été enregistré en application de la *Loi sur les normes de prestations de pension* avant le 1^{er} janvier 1987 et est régi par une ou plusieurs conventions collectives signées pendant la période commençant le 17 décembre 1985 et se terminant le 31 décembre 1986, les dispositions du régime de pension incompatibles avec les dispositions de la présente loi l'emportent sur celles-ci jusqu'à la date de l'expiration de la convention ou au plus tard jusqu'à la fin du mois de décembre 1988.

(2) Dans le cas où un régime de pension a été enregistré en application de la *Loi sur les normes de prestations de pension* avant le 1 janvier 1987 et est régi par une ou plusieurs conventions collectives signées avant le 17 décembre 1985, les dispositions du régime de pension incompatibles avec les dispositions de la présente loi l'emportent sur celles-ci jusqu'à la date de l'expiration de la convention ou au plus tard jusqu'à la fin du mois de décembre 1990.»

Votre Comité a ordonné la réimpression du projet de loi C-90, tel que modifié à l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 1, 2 et 3 qui comprend le rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 15, 1986

(7)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 11:10 o'clock a.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Don Blenkarn, Douglas Frith, Ken James, John A. MacDougall, Paul W. McCrossan, George Minaker, Bob Pennock, Ronald A. Stewart, Peter Peterson, Alan Redway and Neil Young.

Witnesses: From the Department of Finance: J. Fournier, D. Hermosa and M. Cohen.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No.1*).

The witnesses answered questions.

On Clause 2

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out lines 10 to 12 on page 3 and substituting the following therefor:

“plan, means

(a) except in section 24, a person who, on or after January 1, 1987, has either ceased membership in the plan or retired from the plan, or

(b) in section 24, a person who, before, on or after January 1, 1987, has either ceased membership in the plan or retired from the plan;”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out line 14 on page 3 and substituting the following therefor:

“of a particular class, means engaged to work,”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out line 2 on page 4 and substituting the following therefor:

“plan where more than 95 per cent of the plan members are employed by participating employers who”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out line 19 on page 4 and substituting the following therefor:

“means engaged to work on other than a full-time”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out lines 27 and 28 on page 4 and substituting the following therefor:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 15 AVRIL 1986

(7)

[Traduction]

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 11 h 10, sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Don Blenkarn, Douglas Frith, Ken James, John A. MacDougall, Paul W. McCrossan, George Minaker, Bob Pennock, Ronald A. Stewart, Peter Peterson, Alan Redway, Neil Young.

Témoins: Du ministère des Finances: J. Fournier, D. Hermosa et M. Cohen.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Les témoins répondent aux questions.

Article 2

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant les lignes 7 à 10, page 4, et en y substituant ce qui suit:

« participant ancien » S'entend, selon le cas, relativement à un régime de pension :

a) sauf à l'article 24, d'une personne qui, au plus tôt le 1^{er} janvier 1987, a mis fin à sa participation ou a pris sa retraite;

b) pour l'application de l'article 24, d'une personne qui, même avant le 1^{er} janvier 1987, a mis fin à sa participation ou a pris sa retraite. »

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2, soit modifié en supprimant la ligne 23, page 1, et la ligne 1, page 2, et en y substituant ce qui suit:

« salarié dont le contrat prévoit l'accomplissement, au cours de l'année, de la totalité ou de la quasi-totalité du nombre d'heures »

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant les lignes 30 et 31, page 5, et en y substituant ce qui suit:

« d'un tel régime celui dont plus de 95 pour cent des participants sont des salariés d'employeurs participants lesquels sont dotés de la »

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant la ligne 21, page 1, et en y substituant ce qui suit:

« salarié dont le contrat ne prévoit pas qu'il travaille à temps plein. »

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant la ligne 4, page 3, et en y substituant ce qui suit:

“pension benefit credit”, in relation to any person, means the aggregate value at a particular time of that person's pension benefit and other benefits provided under a pension plan, calculated—

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out lines 33 to 49 on page 4 and substituting the following therefor:

“pension plan” has the meaning assigned by subsection 4(2);”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out lines 9 and 10 on page 5 and substituting the following therefor:

“under the terms of the pension plan without the consent of the administrator and without”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out lines 23 to 35 on page 5 and substituting the following therefor:

“paragraph (b), a person who is married to the member or former member or who is party to a void marriage with the member or former member, or

(b) a person of the opposite sex who is cohabiting with the member or former member in a conjugal relationship at the relevant time, having so cohabited with the member or former member for at least one year,

and “marriage” (except as used in paragraphe (a) of this definition) and “remarriage” have corresponding meanings;”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 2 be amended by striking out lines 31 to 43 on page 6.

Clause 3 carried.

Clause 4

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 4 be amended by striking out lines 6 and 7 on page 7 and substituting the following therefor:

“pension plans.

(2) In this Act, “pension plans” means a superannuation or other plan organized and administered to provide pension benefits to employees employed in included employment (and former employees) and to which the employer is required under or in accordance with the plan to contribute, whether or not provision is also made for other benefits or for benefits to other persons, and includes a supplemental pension plan, whether or not the employer is required to make contributions under or in accordance with the supplemental pension plan, but does not include

(a) an employees' profit sharing plan or a deferred profit sharing plan as defined in sections 144 and 147, respectively, of the *Income Tax Act*;

(b) an arrangement to provide a “retiring allowance” as defined in subsection 248(1) of the *Income Tax Act*; or

(c) any other prescribed arrangement.

«donné, des prestations de pension et autres d'une personne prévues par un régime de pension, calculé—»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant les lignes 1 à 20, page 5, et en y substituant ce qui suit:

«régime de pension» S'entend au sens du paragraphe 4(2).»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant les lignes 17 et 18, page 1, et en y substituant ce qui suit:

«faveur du participant, au titre du régime, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de l'administrateur et sans réduction»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant les lignes 13 à 22, page 2, et en y substituant ce qui suit:

«mariage ou qui, avec celui-ci, est une partie à un mariage nul;

b) soit d'une personne de sexe opposé qui, au moment considéré, vit depuis au moins un an avec le participant actuel ou ancien dans une situation assimilable à une union conjugale.

Le mot «mariage», sauf à l'alinéa a), et le mot «remariage» ont une signification correspondante.

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 2 soit modifié en supprimant les lignes 26 à 36, page 6.

L'article 3 est adopté.

Article 4

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 4 soit modifié en supprimant les lignes 6 et 7, page 7, et en y substituant ce qui suit:

«ment aux régimes de pension.

(2) Pour l'application de la présente loi, «régime de pension» s'entend d'un régime de retraite ou autre institué et géré en vue d'assurer des prestations de pension aux salariés occupant un emploi inclus ainsi qu'aux anciens salariés, que le régime prévoit ou non d'autres prestations ou le paiement de prestations à d'autres personnes, et au titre duquel et conformément auquel l'employeur est tenu d'y verser des cotisations; est assimilé à un régime de pension tout régime complémentaire, au titre duquel ou conformément auquel l'employeur est tenu d'y verser des cotisations, mais non :

a) les régimes de participation des salariés aux bénéfices et les régimes de participation différée aux bénéfices au sens des articles 144 et 147 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

b) les ententes en vue du versement d'une allocation de retraite au sens du paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu*;

c) les autres ententes prévues par les règlements.

(3) In subsection (2), "supplemental pension plan for employees whose membership in another pension plan is a condition precedent to membership in the supplemental pension plan and that is an integral part of that other plan."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 4 be amended by renumbering subclauses (2) to (4) accordingly.

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 4 be amended by striking out line 9 on page 8 and substituting the following therefor:

"made under subsection (6)."

Clause 5

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 5 be amended by adding immediately after line 9 on page 9, the following:

"(e) to direct the administrator of a pension plan to provide such information to the plan members as the Superintendent specifies, at such time and in such manner as the Superintendent specifies;"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 5 be amended by renumbering paragraphs 5(e) and (f) accordingly.

Clause 6 carried.

Clause 7

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 7 be amended by striking out line 15 on page 10 and substituting the following therefor:

"subject to subsections (2) and (6), to manage the"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 7 be amended by adding immediately after line 44 on page 10 the following:

"(6) A pension committee referred to in paragraph (1)(b) or established pursuant to paragraph (3)(a) or (b) must, if the plan has fifty or more retired members and the majority of the retired members so request, include a representative of the retired members, chosen directly or indirectly by the retired members in prescribed manner."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 7 be amended by striking out line 7 on page 11 and substituting the following therefor:

(c) such other administrative duties as are prescribed,"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 7 be amended by striking out line 26 on page 11 and substituting the following therefor:

"section (8)."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 7 be amended by renumbering subclauses (6) to (9) accordingly.

Clause 8

(3) Au paragraphe (2), «régime complémentaire» s'entend d'un régime de pension auquel les salariés ne peuvent adhérer que s'ils participent à un autre régime de pension, et qui fait partie intégrante de celui-ci».

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 4 soit modifié en renumérotant les paragraphes 2 à 4 en conséquence.

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 4 soit modifié en supprimant la ligne 6, page 8, et en y substituant ce qui suit:

«cation du paragraphe (6).

Article 5

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 5 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 7, page 9, ce qui suit:

«e) d'enjoindre à l'administrateur d'un régime de pension de fournir aux membres des renseignements déterminés selon les modalités de temps et autres qu'il lui indique.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 5 soit modifié en renumérotant les alinéas 5^e) et f) en conséquence.

L'article 6 est adopté.

Article 7

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 7 soit modifié en supprimant les lignes 11 et 12, page 10, et en y substituant ce qui suit:

«entreprises, mais sous réserve des paragraphes (2) et (6), le comité des pensions constitué,»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 7 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 39, page 10, ce qui suit:

(6) Le comité des pension visé à l'alinéa (1)b) ou celui constitué en application des alinéas (3)a) ou b) doit, si le régime de pension comprend au moins cinquante participants retraités et si la majorité des participants retraités le demande, compter un représentant des participants retraités, choisi directement ou indirectement par eux, conformément aux modalités réglementaires.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 7 soit modifié en supprimant la ligne 7, page 11, et en y substituant ce qui suit:

«c) exercer les attributions administratives réglementaires;»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 7 soit modifié en supprimant la ligne 24, page 11, et en y substituant ce qui suit:

«confère le paragraphe (8).»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 7 soit modifié en renumérotant les paragraphes 6 à 9 en conséquence.

Article 8

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 8 be amended by striking out lines 25 and 26 on page 12 and substituting the following therefor:

“pension plan and pension fund as a trustee for the employer, the members of”

Clause 9

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 9 be amended by striking out line 44 on page 13 and substituting the following therefor:

“(2) In the case of an actuarial”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 9 be amended by adding immediately after line 21 on page 14 the following:

“(5) Where an actuarial report filed pursuant to subsection 12(3) indicates that the assets of a pension plan exceed its liabilities, no part of that excess may be refunded to the employer unless

(a) such refund is permitted by the regulations made under subsection (6); and

(b) the Superintendent consents to the refund.

(6) The Governor in Council may make regulations respecting the terms and conditions under which refunds referred to in subsection (5) may be made and respecting the amounts of such refunds.”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 9 be amended by striking out line 47 on page 14 and substituting the following therefor:

“comply with the standards for registration, and the Superintendent, on the filing of an amendment with him, shall forthwith inform the administrator in writing whether or not the plan as amended continues to comply with the standards for registration.”

Clause 10 carried.

Clause 11 carried.

Clause 12

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 12 be amended by striking out in the French version, line 16 on page 16 and substituting the following therefor:

«annuellement, ou selon tout autre intervalle ou à tout moment ainsi qu'en”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 12 be amended by striking out lines 43 to 46 on page 16 and substituting the following therefor:

“reports, financial statements, and any other information required by or pursuant to regulations made under paragraph 39(i), at such intervals or times as the Superintendent directs.

(4) Unless otherwise directed by the Superintendent, every document required to be filed pursuant to this section shall be filed within six months after the end of the plan year to which it relates.”

Clause 13 carried.

Clause 14

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 8 soit modifié en supprimant les lignes 23 et 24, page 12, et en y substituant ce qui suit:

«sion gère le régime et le fonds de pension en qualité de fiduciaire de l'employeur.»

Article 9

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 9 soit modifié en supprimant la ligne 39, page 13, et en y substituant ce qui suit:

«qu'un rapport actuariel exigé»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 9 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 18, page 14, ce qui suit:

«(5) Aucune partie de l'excédent de l'actif sur le passif d'un régime de pension, indiqué le cas échéant au rapport actuariel déposé en application du paragraphe 12(3), ne peut être remboursée à l'employeur à moins:

a) que le remboursement ne soit autorisé par les règlements pris au titre du paragraphe (6);

b) que le surintendant ne consente au remboursement.

(6) Le gouverneur en conseil peut prévoir par règlements les modalités du remboursement visé au paragraphe (5) ainsi que l'importance de celui-ci.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 9 soit modifié en supprimant la ligne 44, page 14, et en y substituant ce qui suit:

«normes d'agrément; de son côté, le surintendant lui adresse un avis de conformité ou de non-conformité dès qu'il reçoit le texte de la modification.»

L'article 10 est adopté.

L'article 11 est adopté.

Article 12

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que la version française de l'article 12 soit modifiée en supprimant la ligne 16, page 16, et en y substituant ce qui suit:

«annuellement, ou selon tout autre intervalle ou à tout moment ainsi qu'en»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 12 soit modifié en supprimant les lignes 40 à 42, page 16 et les lignes 1 et 2, page 17, et en y substituant ce qui suit:

«dans le délai requis par celui-ci, les rapports, les états financiers ainsi que tous autres renseignements exigés par les règlements pris en vertu de l'alinéa 39i) ou en application de ceux-ci, selon tout intervalle ou à tout moment fixé par le surintendant.

(4) Sauf directives contraaires du surintendant, les documents visés au présent article doivent être déposés dans les six mois suivant la fin de l'exercice auquel ils se rapportent.

L'article 13 est adopté.

Article 14

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 14 be amended by striking out line 4 on page 17 and substituting the following therefor:

“14. (1) Each employee who is engaged to work on a”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 14 be amended by striking out line 27 on page 17 and substituting the following therefor:

“years after December 31, 1984, or has fulfilled an alternative”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 14 be amended by striking out lines 32 to 33 on page 17 and substituting the following therefor:

“employees who are engaged to work on a full-time basis, that membership in the plan is compulsory, except for employees who, because of their religious beliefs, object to becoming members of the plan.”

At 1:00 o'clock p.m., the Committee adjourned at the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING (8)

The Legislative Committee on Bill C-90, An Act respecting pension plans organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses, met at 3:35 o'clock p.m., this day, the Chairman, Bob Brisco, presiding.

Members of the Committee present: Don Blenkarn, Michel Champagne, Douglas Frith, Ken James, John A. MacDougall, Paul W. McCrossan, George Minaker, Barry Moore, Alan Redway, Guy Ricard and Neil Young.

Witnesses: From the Department of Finance: J. Fournier, D. Hermosa and M. Cohen.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 24, 1986 (*See Minutes of Proceedings and Evidence dated Wednesday, February 26, 1986, Issue No. 1*).

The witnesses answered questions.

Clause 15

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 15 be amended by striking out lines 34 to 37 on page 17 and substituting the following therefor:

“15. (1) Subject to regulations made under subsection (5), where a pension plan is provided for members of a class of employees who are engaged to work on a full-time basis for an employer, each employee who is engaged to work on a part-time”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 15 be amended by striking out line 15 on page 18 and substituting the following therefor:

“tive calendar years after December 31, 1984, or has fulfilled an”

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 14 soit modifié en supprimant les lignes 6 et 7, page 17, et en y substituant ce qui suit:

«14. (1) Tout salarié dont le contrat prévoit qu'il travaille à temps plein pour un employeur et qui appartient à»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 14 soit modifié en supprimant la ligne 28, page 17, et en y substituant ce qui suit:

«deux années civiles consécutives postérieures au 31 décembre 1984, ou a»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 14 soit modifié en supprimant les lignes 33 à 35, page 17, et en y substituant ce qui suit:

«régime de pension peut prévoir la participation obligatoire à celui-ci des salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps plein, sauf de ceux qui s'y opposent en raison de leurs croyances religieuses.»

A 13 heures, le Comité lève la séance jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (8)

Le Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale, se réunit, aujourd'hui à 15 h 35, sous la présidence de Bob Brisco, (*président*).

Membres du Comité présents: Don Blenkarn, Michel Champagne, Douglas Frith, Ken James, John A. MacDougall, Paul W. McCrossan, George Minaker, Barry Moore, Alan Redway, Guy Ricard, Neil Young.

Témoins: Du ministère des Finances: J. Fournier, D. Hermosa et M. Cohen.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du 24 février 1986. (*Voir Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1986, fascicule n° 1*).

Les témoins répondent aux questions.

Article 15

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 15 soit modifié en supprimant les lignes 36 à 39, page 17, et en y substituant ce qui suit:

«15. (1) Sous réserve des règlements pris en application du paragraphe (5), dans le cas où un régime de pension est offert à une catégorie de salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps plein pour un employeur, chaque salarié dont le contrat prévoit qu'il travaille à temps partiel pour cet employeur et qui appartient à»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 15 soit modifié en supprimant la ligne 10, page 18, et en y substituant ce qui suit:

«deux années civiles consécutives postérieures au 31 décembre 1984, ou a satis-»

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 15 be amended by striking out lines 22 to 26 on page 18 and substituting the following therefor:

“are engaged to work on a part-time basis that, in the opinion of the Superintendent, is reasonably comparable, on balance, to the plan covering the employees who are engaged to work on a full-time basis.

(3) An employee who is engaged to work on a part-time”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 15 be amended by striking out lines 35 and 36 on page 18 and substituting the following therefor:

“employees who are engaged to work on a part-time basis, that membership in the plan is compulsory, except for employees who, because of their religious beliefs, object to becoming members of the plan.

(5) The Governor in Council may make regulations, in relation to one or more pension plans or to all pension plans, deeming subparagraphs (1)(a)(i) and (ii) to read as if the references therein to “twenty-four months” were references to such paragraph (1)(b) to read as if the reference therein to “thirty-five per cent” were a reference to such lower percentage (including zero) as is prescribed.”

Clause 16

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 16 be amended by striking out in the English version, lines 42 to 46 on page 18 and substituting the following therefor:

“former members of the plan shall be eligible, commencing ten years before pensionable age, to receive an immediate pension benefit based on the period of employment and salary up to the actual retirement date,”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 16 be amended by striking out lines 13 to 15 on page 19 and substituting the following therefor:

“the aggregate of

(a) the actuarial present value of the pension that would have been payable commencing at pensionable age, and

(b) the actuarial present value of any other benefit to which the member would have been entitled had the member remained a member of the pension plan until pensionable age.”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 16 be amended by striking out line 22 on page 19 and substituting the following therefor:

“and is not receiving a pension benefit in respect of employment with the current employer, the”

Clause 17

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 17 be amended by striking out lines 22 to 30 on page 21 and substituting the following therefor:

“of membership in the plan during the period beginning on October 1, 1967 and ending on December 31, 1986, in the case of a plan established before October 1, 1967;

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 15 soit modifié en supprimant les lignes 15 à 19, page 18, et en y substituant ce qui suit:

«salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps partiel un régime distinct qui, de l'avis du surintendant, se compare assez bien au régime offert aux salariés dont le contrat prévoit qu'ils travaillent à temps plein.

(3) Le salarié dont le contrat prévoit qu'il travaille à temps partiel, qui participe»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 15 soit modifié en supprimant les lignes 27 à 29, page 18, et en y substituant ce qui suit:

«(3), un régime de pension peut prévoir la participation obligatoire à celui-ci des salariés dont le contrat de travail prévoit qu'ils travaillent à temps partiel, sauf de ceux qui s'y opposent en raison de leurs croyances religieuses.

(5) Le gouverneur en conseil peut, par règlements pris relativement à certains régimes de pension ou à l'ensemble de ceux-ci, permettre à leur égard que les mentions de vingt-quatre mois, à l'alinéa a), et de au moins trente-cinq pour cent, à l'alinéa b), équivaillent respectivement à la mention d'une période supérieure réglementaire et d'un pourcentage réglementaire inférieur y compris zéro pour cent.»

Article 16

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 16 soit modifié en supprimant les lignes 42 à 46, page 18 de la version anglaise, et en y substituant ce qui suit:

«former members of the plan shall be eligible, commencing ten years before pensionable age, to receive an immediate pension benefit based on the period of employment and salary up to the actual retirement date,»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 16 soit modifié en supprimant les lignes 10 à 12, page 19, et en y substituant ce qui suit:

«moment soit au moins égale à la somme de:

a) la valeur actuarielle, à ce moment, de la pension qui aurait été payable à compter de l'âge admissible;

b) la valeur actuarielle, à ce moment, de toute autre prestation à laquelle le participant aurait eu droit s'il avait maintenu sa participation jusqu'à l'âge admissible.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 16 soit modifié en supprimant la ligne 22, page 19, et en y substituant ce qui suit:

«sans recevoir de prestations de pension, relativement à l'emploi qu'il occupe auprès de l'employeur actuel, sous»

Article 17

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 17 soit modifié en supprimant les lignes 19 à 29, page 21, et en y substituant ce qui suit:

«a) au titre du régime, relativement à sa participation entre le 1 octobre 1967 et le 31 décembre 1986, dans le cas d'un régime institué antérieurement au 1 octobre 1967;

(b) under the terms of the plan, in respect of membership in the plan up to the end of December 1986, in the case of a plan established during the period beginning on October 1, 1967 and ending on December 31, 1986; and

(c) by virtue of any amendment to the plan made during the period beginning on October 1, 1967 and ending on December 31, 1986, in respect of membership in the plan up to the end of December 1986, in the case of any plan established before the end of December 1986."

Clause 18

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 18 be amended by striking out lines 34 and 35 on page 21 and substituting the following therefor:

"plan is capable of being assigned, charged, anticipated or given as security or confers on a member or former"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 18 be amended by striking out line 39 on page 21 and substituting the following therefor:

"assigned, charged, anticipated or given as security;"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 18 be amended by striking out, in the French version, line 38 on page 21 and substituting the following therefor:

"(b) que sauf avant l'expiration de la période cer—"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 18 be amended by striking out lines 32 and 33 on page 22 and substituting the following therefor:

"17(3);"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 18 be amended by striking out lines 43 to 45 on page 22 and substituting the following therefor:

"(c) that, where the annual pension benefit payable is less than two per cent of the Year's Maximum Pensionable Earnings for the calendar year in which a member ceases to be a member of the plan or dies, the pen—"

Clause 19

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 19 be amended by striking out lines 6 to 11 on page 23 and substituting the following therefor:

"(2) In the case of a defined benefit plan,

(a) interest shall be credited on members' contributions at a rate equal to or greater than the rate fixed in advance by the Superintendent, or

(b) members' contributions shall be credited with such interest, gains and losses as can reasonably be attributed to the operation of the pension fund,

and the plan shall specify which of paragraph (a) or (b) operates, but the plan may specify that one of those two paragraphs applies to required contributions and the other paragraph applies to additional voluntary contributions, in which case the reference in paragraph (b) to "the operation of the pension fund" shall be read as either "the operation of

b) au titre du régime, relativement à sa participation jusqu'à la fin de décembre 1986, dans le cas d'un régime institué entre le 1 octobre 1967 et le 31 décembre 1986;

c) au titre d'une modification apportée au régime entre le 1 octobre 1967 et le 31 décembre 1986, relativement à sa participation jusqu'à la fin de décembre 1986, dans le cas d'un régime institué avant la fin de décembre 1986."

Article 18

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 18 soit modifié en supprimant la ligne 33, page 21, et en y substituant ce qui suit:

«celui-ci, ne peut être cédée, grevée ou faire l'objet d'une promesse de paiement ou d'une garantie ni ne»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 18 soit modifié en supprimant la ligne 37, page 21, et en y substituant ce qui suit:

«afférent susceptible d'être cédé, grevé, ou de faire l'objet d'une telle promesse ou d'une garantie;»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 18 soit modifié en supprimant la ligne 38, page 21 de la version française, et en y substituant ce qui suit:

«(b) que sauf avant l'expiration de la période cer—»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 18 soit modifié en supprimant les lignes 27 à 29, page 22, et en y substituant ce qui suit:

«visée au paragraphe 17(3);»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 18 soit modifié en supprimant les lignes 39 à 41, page 22, et en y substituant ce qui suit:

«c) que si la prestation de pension annuelle payable est inférieure à deux pour cent du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension pour l'année civile au cours de laquelle le participant a mis fin à sa participation ou est décédé, les»

Article 19

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 19 soit modifié en supprimant les lignes 6 à 11, page 23, et en y substituant ce qui suit:

«(2) Dans le cas d'un régime à prestations déterminées, doivent être portés au compte des cotisations des participants :

a) soit un intérêt, calculé selon le taux égal ou supérieur à celui fixé d'avance par le surintendant;

b) soit l'intérêt, les gains ou les pertes qui sont raisonnablement imputables au fonctionnement du régime.

Le régime doit prévoir laquelle de ces mesures est à appliquer et peut prévoir l'application de l'une d'elles aux cotisations obligatoires, et de l'autre aux cotisations facultatives. Si le régime prévoit l'application de l'une et de l'autre, l'imputation visée à l'alinéa b) se fait, selon le cas, à

that portion of the pension fund that relates to required contributions" or "the operation of that portion of the pension fund that relates to additional voluntary contributions", as the case may be."

Clause 20

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 20 be amended by striking out line 15 on page 23 the following:

"Refund of Contributions"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 20 be amended by striking out line 22 on page 23 and substituting the following therefor:

"entitled to a pension benefit under section 16 or 17."

Clause 21

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 21 be amended by striking out lines 23 to 43 on page 23 and lines 1 to 12 on page 24 and substituting the following therefor:

"21. (1) In the case of a defined benefit plan, where

- (a) a member retires,
- (b) a member ceases to be a member,
- (c) a member dies or
- (d) the whole or part of the plan is terminated,

the members' pension benefit credit (or, in the case of paragraph (d), any member's pension benefit credit) shall be not less than the aggregate of the member's required contributions together with interest in accordance with section 19.

(2) In the case of a defined benefit plan, where

- (a) a member retires,
- (b) a member who has been a member for a continuous period of at least two years ceases to be a member,
- (c) a member dies, or
- (d) the whole or part of the plan is terminated,

then, subject to subsection (3) and paragraph 26(3)(b), if

(e) the aggregate of the member's contributions (other than additional voluntary contributions) made after December 31, 1986, together with interest in accordance with section 19 exceeds

(f) fifty per cent of the pension benefit credit in respect of the member's membership in the plan after December 31, 1986, calculated without regard to the operation of subsection (1),

the pension benefit to the member shall be increased by the amount that can be provided by that excess."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 21 be amended by striking out lines 26 and 27 on page 24 and substituting the following therefor:

"annual increase of the Consumer Price Index, minus one per cent; or"

Clause 22

la partie du régime relative aux cotisations obligatoires ou à celle relative aux obligations facultatives.»

Article 20

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 20 soit modifié en insérant avant la ligne 15, page 23, ce qui suit:

«Remboursement des cotisations»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 20 soit modifié en supprimant la ligne 21, page 23, et en y substituant ce qui suit:

«pas droit à une prestation de pension prévue aux articles 16 ou 17.»

Article 21

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 21 soit modifié en supprimant les lignes 22 à 43, page 23 et les lignes 1 à 8, page 24, et en y substituant ce qui suit:

«21. (1) Les droits à pension d'un participant à un régime à prestations déterminées doivent, dans le cas où le participant prend sa retraite, met fin à sa participation ou meurt, ou ceux de tout participant à un tel régime, dans le cas de la cessation totale ou partielle du régime, être au moins égaux au total des cotisations obligatoires qu'il a dû verser et des intérêts calculés conformément à l'article 19.

(2) Sous réserve du paragraphe (3) et de l'alinéa 26(3)b), les prestations payables au participant à un régime à prestations déterminées sont augmentées de l'excédent éventuel du total, majoré des intérêts calculés conformément à l'article 19, des cotisations non facultatives versées par le participant après le 31 décembre 1986 sur cinquante pour cent des droits à pension afférents à sa participation après cette date. Calculés sans tenir compte du paragraphe (1), si le participant prend sa retraite, met fin à sa participation après deux années de participation continue ou meurt. En cas de cessation totale ou partielle du régime, les dispositions de ce paragraphe s'appliquent à tout participant au régime.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 21 soit modifié en supprimant les lignes 25 à 27, page 24, et en y substituant ce qui suit:

«quinze pour cent de l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation moins un pour cent;»

Article 22

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 22 be amended by striking out line 9 on page 25 and substituting the following therefor:

“who has a spouse at the time the pension benefit commences to be paid shall be in the form of a”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 22 be amended by striking out, in the French version, line 29 on page 25 and substituting the following therefor:

“pension prévu par le régime.”

Clause 23

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 23 be amended by striking out line 24 on page 26 and substituting the following therefor:

“(3) Where a member or former member of a”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 23 be amended by striking out line 29 on page 26 and substituting the following therefor:

“dies before commencement of payment”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 23 be amended by striking out lines 32 to 38 on page 26 and substituting the following therefor:

“subsection 16(2),

(a) in the case of a defined benefit plan, the surviving spouse, if any, shall be entitled to an immediate pension benefit equal to 60 per cent of the pension benefit to which the member or former member would have been entitled at pensionable age under paragraph 17(1)(a); or

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 23 be amended by adding immediately after line 38 on page 26 the following:

“(4) Where

(a) a surviving spouse mentioned in subsection (1), (2) or (3) is entitled to a payment under a group life insurance plan on the death of the member or former member of the pension plan, and

(b) the group life insurance plan is one that is approved by the Superintendent for the purpose of this subsection,

the pension plan may provide for the reduction of the benefit payable under subsection (1), (2) or (3), but the actuarial present value of that reduction may not exceed the amount of the payment of which the surviving spouse is entitled under the group life insurance plan.”

Clause 24 carried.

Clause 25

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 25 be amended by striking out the heading preceding line 1

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 22 soit modifié en supprimant les lignes 5 à 8, page 25, et en y substituant ce qui suit:

«(2) Toute prestation de pension dont le service débute à compter du 1 janvier 1987 en faveur d'un participant actuel ou ancien qui a, à la date du début du service, un conjoint, doit être, sous réserve du para-

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 22 soit modifié en supprimant la ligne 29, page 25 de la version française, et en y substituant ce qui suit:

«pension prévu par le régime.»

Article 23

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 23 soit modifié en supprimant la ligne 21, page 26, et en y substituant ce qui suit:

«(3) Dans le cas où le participant actuel ou ancien qui a»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 23 soit modifié en supprimant la ligne 25, page 26, et en y substituant ce qui suit:

«meurt avant le début du service de»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 23 soit modifié en supprimant les lignes 27 à 33, page 26, et en y substituant ce qui suit:

«retraite au titre du paragraphe 16(2), son conjoint survivant, le cas échéant, a droit au service d'une prestation de pension immédiate:

a) dans le cas d'un régime à prestations déterminées, qui est égale à 60 pour cent de la prestation de pension à laquelle le participant aurait eu droit à l'âge admissible au titre de l'alinéa 17(1)a);

b) dans le cas d'un régime à cotisations déterminées, dont la valeur égale celle du droit à pension du participant relativement à sa participation postérieure au 31 décembre 1986.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 23 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 33, page 26, ce qui suit:

«(4) Un régime de pension peut prévoir la réduction de la prestation payable au conjoint survivant, au titre des paragraphes (1), (2) ou (3), dans le cas où celui-ci a droit, lors du décès du participant actuel ou ancien, à un paiement prévu par un régime collectif d'assurance-vie approuvé par le surintendant pour l'application du présent paragraphe mais la valeur actuarielle au moment de cette réduction ne peut être supérieure au montant du paiement en cause.»

L'article 24 est adopté.

Article 25

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 25 soit modifié en supprimant l'intertitre qui précède

and lines 1 to 25 on page 27 and substituting the following therefor:

“Distribution of Pension Benefits and Pension Benefit Credits on Divorce, Annulment or Separation

25. (1) In this section,

“provincial property law” means the law of a province relating to the distribution, pursuant to court order or agreement between the spouses, of the property of the spouse on divorce, annulment or separation;

“spouse” has

(a) in the definition “provincial property law” in this subsection, the same meaning that it has in the applicable provincial property law, regardless of whether the provincial property law uses the word “spouse” or uses another expression, and

(b) in subsections (2) to (8),

(i) in relation to a court order, the same meaning that it has in the applicable provincial property law, regardless of whether the provincial property law uses word “spouse” or uses another expression, or

(ii) in relation to an assignment or agreement referred to in this section, the same meaning as in the definition “spouse” in subsection 2(1).

(2) Subject to this section, pension benefits, pension benefit credits and any other benefits under a pension plan shall, on divorce, annulment or separation, be subject to the applicable provincial property law.”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 25 be amended by striking out lines 1 and 2 on page 28 and substituting the following therefor:

“effective as of divorce, annulment or separation, and in the event of such an assignment the spouse shall, in respect of the assigned portion of the pension benefit, pension benefit credit or other benefit, be deemed for the purpose of this Act, except subsections 21(2) to (6),

(a) to have been a member of that pension plan, and

(b) to have ceased to be a member of that pension plan as of the effective date of the assignment,

but a subsequent spouse of that spouse is not entitled to any pension benefit, pension benefit credit or other benefit under the pension plan in respect of that assigned portion.”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 25 be amended by striking out line 23 on page 28 and substituting the following therefor:

“order or the agreement; however, in the case of a court order, the administrator shall not administer the pension benefit, pension benefit credit or other benefit in accordance with the court order until all appeals therefrom have been finally determined or the time for appealing has expired.”

la ligne 1, page 27, et les lignes 1 à 29, page 27, et en y substituant ce qui suit:

«Partage des prestations de pension et droits à pension lors du divorce, de l'annulation ou de la séparation

«25. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«droit provincial des biens» Le droit d'une province régissant la répartition des biens des conjoints, conformément à l'ordonnance d'un tribunal ou d'une entente entre eux, lors du divorce, de l'annulation du mariage ou de la séparation.

«conjoint» Pour l'application :

a) de la définition de «droit provincial des biens», au présent paragraphe, s'entend au sens du droit provincial des biens applicable, que celui-ci comporte ou non la même expression:

b) des paragraphes (2) à (8) :

(i) relativement à l'ordonnance d'un tribunal, s'entend au sens du droit provincial des biens applicable, que celui-ci comporte ou non la même expression,

(ii) relativement à une cession ou une entente visée par le présent article, s'entend au sens du paragraphe 2(1).

(2) Sous réserve du présent article, les prestations de pension ou autres ainsi que les droits à pension que prévoit un régime de pension sont, lors du divorce, de l'annulation du mariage ou de la séparation, assujettis au droit provincial des biens applicables.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 25 soit modifié en supprimant les lignes 1 et 2, page 28, et en y substituant ce qui suit:

«lors du divorce, de l'annulation du mariage ou de la séparation. Dans le cas d'une telle cession et pour l'application de la présente loi, sauf des paragraphes 21(2) à (6), le conjoint est réputé, relativement à la partie des prestations ou droits cédés :

a) avoir participé au régime;

b) avoir mis fin à sa participation à compter du jour où la cession prend effet.

Le conjoint que le conjoint visé au présent article peut avoir à l'avenir n'a droit à aucune prestation de pension ou autres ni à aucun droit à pension prévus au régime relativement à la partie ainsi cédée.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 25 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 19, page 28, ce qui suit:

«L'administrateur ne peut toutefois appliquer à sa gestion les modalités d'une ordonnance avant que celle-ci ne soit définitive ou que les délais d'appel n'aient expiré.»

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 25 be amended by striking out line 29 on page 28 and substituting the following therefor:

“port of the request, but this requirement does not apply in respect of a request or an agreement received by the administrator in a form or manner that indicates that it was jointly submitted by the two spouses.”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 25 be amended by striking out lines 8 and 9 on page 29 and substituting the following therefor:

“member or former member that the divorce, annulment or separation not occurred.”

Clause 26

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out lines 15 to 31 on page 29 and substituting the following therefor:

“(a) to transfer the member's pension benefit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to another pension plan, if that other plan permits,

(b) to transfer the member's pension benefit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to a registered retirement savings plan of the prescribed kind for the member or surviving spouse, as the case may be, or

(c) to use the member's pension benefit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to purchase an immediate or deferred life annuity of the prescribed kind for the member or surviving spouse, as the case may be,

If the member or the surviving spouse notifies the administrator of such desire, in prescribed form and within ninety days after the cessation of membership or the member's death, as the case may be (or, where the Superintendent allows a longer period under paragraph 28(1)(d), within sixty days after the administrator has given the written statement pursuant to that paragraph), and the administrator shall forthwith take the necessary action to give effect to any such notification.”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 40 on page 29 and substituting the following therefor:

“efit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to another pension plan, if that”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 43 on page 29 and substituting the following therefor:

“efit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to a registered retirement sav-”

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 25 soit modifié en supprimant la ligne 24, page 28, et en y substituant ce qui suit:

«demande, sauf si la forme de la demande ou de l'entente indique que les conjoints l'ont présentée de concert.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 25 soit modifié en supprimant la ligne 1, page 29, et en y substituant ce qui suit:

«ancien, sans le divorce, l'annulation du mariage ou la»

Article 26

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant les lignes 18 à 31, page 29, et en y substituant ce qui suit:

«suivant l'événement en cause, ou si le surintendant accorde un délai supplémentaire au titre de l'alinéa 28(1)d), dans les soixante jours suivant la remise du relevé visé par cet alinéa :

a) transférer les droits à pension du participant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un autre régime de pension si celui-ci prévoir un tel transfert;

b) transférer les droits à pension du participant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un autre régime de pension si celui-ci prévoit un tel transfert;

c) utiliser les droits à pension du participant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant pour acheter une prestation viagère différée prévue par règlement pour le participant ou, le cas échéant, le conjoint survivant.

L'administrateur prend sans délai les mesures voulues pour donner effet à l'avis l'informant de l'intention en cause.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 41, page 29, et en y substituant ce qui suit:

«participation ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un autre régime de pension si»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 44, page 29, et en y substituant ce qui suit:

«participation ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant à un régime enregistré d'épar-»

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 2 on page 30 and substituting the following therefor:

“credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable) to purchase an immediate or”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 9 on page 30 and substituting the following therefor:

“(a) that, where the member's pension benefit credit (or the surviving spouse's pension benefit credit, whichever is applicable)”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out lines 14 and 15 on page 30 and substituting the following therefor:

“case may be, must choose one of the following options:

(i) transfer the whole of that”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 18 on page 30 and substituting the following therefor:

(ii) transfer the whole of that”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 23 on page 30 and substituting the following therefor:

(iii) transfer the whole of that pen—”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out lines 30 to 37 on page 30 and substituting the following therefor:

“in subsection 21(2), the member or the surviving spouse, as the case may be, must choose one of the following options in respect of that excess:

(i) transfer it to another pension plan, if that other plan permits,

(ii) transfer it to a registered retirement savings plan of the prescribed kind for the member or surviving spouse, as the case may be, or

(iii) use it to purchase an immediate or”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 44 on page 30 and substituting the following therefor:

“such a transfer would, in the Superintendent's opinion, impair the solvency of”

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 26 be amended by striking out line 4 on page 31 and substituting the following therefor:

“deems appropriate in the circumstances, or may direct the transfer.”

Clause 27

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 27 be amended by striking out lines 7 to 13 on page 31 and substituting the following therefor:

“be taken into account in determining

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 2, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«pant ou, selon le cas, ceux de son conjoint survivant pour acheter une prestation viagère»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 12, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«tes, si les droits à pension du participant ou de son conjoint survivant, selon le cas, sont inférieurs à»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 17, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«(i) transférer la totalité de ces droits à»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 21, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«(ii) transférer la totalité de ces droits à»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 26, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«(iii) utiliser la totalité de ces droits à pen—»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant les lignes 33 à 41, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«paragraphe 21(2), le participant ou son conjoint survivant, selon le cas, doit choisir, relativement à cette différence, l'une des options suivantes :

(i) la transférer à un autre régime de pension, si celui-ci permet un tel transfert,

(ii) la transférer à un régime enregistré d'épargne-retraite prévu par règlement pour le participant ou son conjoint survivant, selon le cas,

(iii) l'utiliser pour acheter une prestation»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 48, page 30, et en y substituant ce qui suit:

«du présent article, si, de l'avis de ce dernier, ce transfert risque de»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 26 soit modifié en supprimant la ligne 3, page 31, et en y substituant ce qui suit:

«circonstances et peut également exiger le transfert.»

Article 27

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 27 soit modifié en supprimant les lignes 6 à 9, page 31, et en y substituant ce qui suit:

«de son conjoint pour déterminer, relativement à la participation au régime postérieure au 31 décembre 1986, le montant :

(a) the amount of any contribution required to be paid by the member under a pension plan after December 31, 1986; or

(b) the amount of any benefit to which the member or former member or that person's spouse becomes entitled under the plan after December 31, 1986."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 27 be amended by adding immediately after line 22 on page 31 the following:

"(3) Notwithstanding subsection (1), amounts transferred pursuant to section 26 may vary according to the sex of the member if the variation is such that the pension benefit payable at pensionable age, based on the amount so transferred, does not vary materially according to the sex of the member."

Clause 28

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 28 be amended by striking out line 27 on page 31 and substituting the following therefor:

"given, in the prescribed circumstances and in the prescribed manner,"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 28 be amended by striking out line 38 on page 31 and substituting the following therefor:

"spouse will be given, in the prescribed circumstances and in the prescribed manner"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 28 be amended by striking out lines 1 to 11 on page 32 and substituting the following therefor:

"(i) in the case of a defined benefit plan, the pension benefits to which the member is entitled under the plan at the end of that year,

(ii) the value of accumulated contributions made under the plan by the member (or, in the case of a defined contribution provision, by or in respect of the member) since the member became a member, expressed in prescribed manner,

(iii) the funded ratio of the plan, where applicable, and

(iv) such other information as is prescribed;"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 28 be amended by striking out lines 16 to 23 on page 32 and substituting the following therefor:

"purpose,

(i) examine the documents filed with the Superintendent after December 31, 1986 pursuant to paragraph 10(1)(a) or (b) or section 12 or any regulations made under paragraph 39(i), at the Canadian head office of the administrator or at such other place as is agreed to by the administrator and the person requesting to examine the documents, and

(ii) order, in writing, a photocopy of any such documents; and

a) des cotisations du participant prévues par le régime;

b) des prestations de pension auxquelles l'un ou l'autre a ou pourra avoir droit au titre du régime.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 27 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 18, page 31, ce qui suit:

«(3) Par dérogation au paragraphe (1), les montants transférés au titre de l'article 26 peuvent varier selon le sexe du participant dans la mesure où cette variation n'entraîne pas de variation importante de la prestation de pension payable, à l'âge admissible, selon le sexe, en fonction des montants ainsi transférés.»

Article 28

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 28 soit modifié en supprimant la ligne 24, page 31, et en y substituant ce qui suit:

«circonstances et les modalités réglementaires;»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 28 soit modifié en supprimant la ligne 34, page 31, et en y substituant ce qui suit:

«recevoir, selon les circonstances et les modalités réglementaires»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 28 soit modifié en supprimant les lignes 39 à 41, page 31 et les lignes 1 à 8, page 32, et en y substituant ce qui suit:

«(i) dans le cas d'un régime à prestations déterminées, les prestations de pension auxquelles le participant a droit, à la fin de l'année, au titre du régime,

(ii) la valeur cumulative, exprimée selon les modalités réglementaires, des cotisations versées, au titre du régime, par le participant ou, dans le cas d'une disposition à cotisations déterminées, par le participant ou relativement à celui-ci, depuis le début de sa participation,

(iii) le coefficient de capitalisation du régime, lorsque cette donnée existe,»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 28 soit modifié en supprimant les lignes 15 à 20, page 32, et en y substituant ce qui suit:

«miner les documents déposés auprès du surintendant au titre des alinéas 10(1)a) ou b), de l'article 12, ou des règlements pris en application de l'alinéa 39i), au bureau principal de l'administrateur au Canada ou à tout autre lieu dont son convenus ce dernier et l'intéressé ou en commander par écrit un exemplaire;

(d) that, where a member of the plan retires from the plan, ceases to be a member of the plan or dies, or where the whole or part of the plan is determined, the administrator shall give to that member (or, in the case of termination, each member) and to the member's spouse (and, in the case of the member's death, the member's legal representative) a written statement, in prescribed form, of the member's pension benefits and other benefits payable under the plan, within thirty days (or such longer period as the Superintendent may allow) after the date of the retirement, cessation of membership, death or termination, as the case may be."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 28 be amended by adding immediately after line 29 on page 32, the following:

"(3) The administrator shall forthwith

(a) permit any examination of documents that is requested under subparagraph (1)(c)(i); and

(b) comply, on condition of payment of such reasonable fee as the administrator may fix, with any written order for a photocopy placed under subparagraph (1)(c)(ii)."

Clause 29

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 29 be amended by striking out line 1 on page 34 and substituting the following therefor:

"(7) On the termination or winding-up of the whole of a"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 29 be amended by striking out line 4 on page 34 and substituting the following therefor:

"until the Superintendent's consent has been obtained and provision has been made for the pay."

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 29 be amended by striking out line 9 on page 34 and substituting the following therefor:

"tion or winding-up and, for that purpose, such benefits shall"

Clauses 30 to 35 inclusive carried.

Clause 36

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 36 be amended by renumbering clause 36 as subclause 36(1).

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 36 be amended by adding immediately after line 23 on page 38 the following:

"(2) Any agreement or arrangement to assign, charge, anticipate or give as security

(a) any benefit provided under a pension plan, or

(b) any money withdrawn from a pension fund pursuant to section 26

is void.

(3) Subsection (2) does not apply to prevent the assignment of an interest in a pension benefit, or in a life-annuity

d) l'administrateur doit remettre au participant, dans le cas où celui-ci prend sa retraite, met fin à sa participation ou meurt, ainsi qu'à son conjoint et, dans le cas du décès du participant, à ses ayants droit, dans les trente jours de l'événement en cause, ou dans tout délai supplémentaire accordé par le surintendant, un relevé en la forme réglementaire indiquant les prestations de pension et autres prévues par le régime. En cas de cessation totale ou partielle d'un régime, l'administrateur a la même obligation à l'égard de tout participant au régime en cause, de son conjoint et, en cas de décès du participant, de ses ayants droit.»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 28 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 26, page 32, ce qui suit:

«(3) L'administrateur doit, sans délai :

a) donner accès pour examen aux documents visés à l'alinéa d);

b) expédier, sur paiement des frais raisonnables qu'il fixe, les exemplaires demandés au titre du même alinéa.»

Article 29

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 29 soit modifié en supprimant la ligne 1, page 34, et en y substituant ce qui suit:

«(7) Lors de la cessation ou liquidation totale d'un régime»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 29 soit modifié en supprimant la ligne 4, page 34, et en y substituant ce qui suit:

«le consentement du surintendant n'ait été obtenu et que des mesures n'aient été prises pour le service»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 29 soit modifié en supprimant la ligne 9, page 34, et en y substituant ce qui suit:

«la date de la cessation ou de la liquidation et, à cette fin, les»

Les articles 30 à 35 inclusivement sont adoptés.

Article 36

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 36 soit modifié en faisant de l'actuel article 36, le paragraphe 36(1).

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 36 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 21, page 38, ce qui suit:

«(2) Est nul toute entente ou autre arrangement visant à céder, grever ou promettre à titre de paiement ou de garantie :

a) une prestation prévue par un régime de pension;

b) les sommes retirées d'un fonds de pension au titre de l'article 26.

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet d'empêcher la cession d'un droit afférent à une prestation de pension ou à

of the prescribed kind resulting from a transfer or purchase pursuant to section 26, where the assignment

(a) is ordered by a court pursuant to the *Divorce Act*, 1985 or provincial property law (within the meaning of subsection 25(1)); or

(b) is made pursuant to a separation agreement.

(4) In paragraph (3)(b), "separation agreement" means an agreement that is consequent on a "separation" as defined in subsection 26(1).

(5) Any agreement or arrangement

(a) to surrender or commute a benefit, or any right or interest therein, or

(b) to surrender or commute benefits payable as a result of a transfer or purchase pursuant to section 26

that is inconsistent with the rules set out in subsection 18(1) is void.

(6) Subsection (5) does not apply in respect of payments pursuant to paragraph 18(2)(b) or (c)."

Clause 37 carried.

Clause 38

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 38 be amended by striking out line 7 on page 39 and substituting the following therefor:

"or the regulations or a direction of the Superintendent given under the authority of this Act or the regulations,"

Clause 39

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 39 be amended by striking out line 16 on page 41 and substituting the following therefor:

"administrator, and respecting the consequences of failure to remit contributions to the pension fund on time, including the liability of the administrator;"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 39 be amended by striking out lines 39 and 40 on page 41 and substituting the following therefor:

"(i) requiring or enabling the Superintendent to"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 39 be amended by striking out lines 39 and 40 on page 41 and substituting the following therefor:

"plan, any class of employee or pension plan or any benefit or kind of benefit under a pension plan from the application of this Act or"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 39 be amended by adding immediately after line 45 on page 41 the following:

"(n) respecting the integration of

(i) the payment of any pension benefit or contribution under a pension plan

with

une prestation viagère prévue par règlement résultant d'un transfert ou d'un achat effectué au titre de l'article 26, dans le cas où la cession est :

a) imposée par un tribunal au titre de la *Loi de 1985 sur le divorce* ou par une ordonnance d'un tribunal en application du droit provincial au sens du paragraphe 25(1);

b) effectuée conformément à un accord de séparation.

(4) Pour l'application de l'alinéa (3)b), «entente de séparation» s'entend de l'entente consécutive à une séparation au sens donné à ce dernier mot par le paragraphe 26(1).

(5) Est nul toute entente ou autre arrangement qui ne respecte pas les règles énoncées au paragraphe 18(1) visant :

a) le rachat d'une prestation ou d'un droit y afférent;

b) le rachat de prestations payables consécutivement à un achat ou un transfert prévu à l'article 26.

(6) Le paragraphe (5) ne s'applique pas aux paiements effectués au titre des alinéas 18(2)b) ou c).»

L'article 37 est adopté.

Article 38

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 38 soit modifié en supprimant la ligne 9, page 39, et en y substituant ce qui suit:

«sente loi ou de ses règlements, ou à une directive donnée par le surintendant en application de la présente loi ou de ses règlements;»

Article 39

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 39 soit modifié en supprimant la ligne 13, page 41, et en y substituant ce qui suit:

«pension les cotisations ainsi que les conséquences de leur défaut de les verser dans les délais fixés, notamment la responsabilité de l'administrateur;»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 39 soit modifié en supprimant la ligne 25, page 41, et en y substituant ce qui suit:

«i) exiger ou permettre au surintendant d'exiger que»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 39 soit modifié en supprimant les lignes 33 et 34, page 41, et en y substituant ce qui suit:

«pension, toute catégorie de salariés ou de régimes de pension ou toute prestation prévue par un régime de pension de l'application de»

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 39 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 40, page 41, ce qui suit:

«n) prévoir la coordination des paiements suivants :

(i) le paiement de toute prestation de pension ou cotisation, prévue par un régime de pension;

(ii) the payment of any pension or contribution payable under the *Old Age Security Act*, the *Canada Pension Plan*, or any provincial pension plan as defined in section 3 of the *Canada Pension Plan*;"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 39 be amended by renumbering paragraphs (n) and (o) accordingly.

Clause 40

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 40 be amended by striking out line 2 on page 42 and substituting the following therefor:

"possible after the end of each fiscal year, submit to"

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 40 be amended by striking out line 10 on page 42 and substituting the following therefor:

"ant to collective agreements, as shown in information filed pursuant to section 12,"

Clause 41 carried.

Clause 42

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 42 be amended by renumbering clause 42 as subclause 42(1).

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 42 be amended by adding immediately after line 25 on page 42, the following:

"(2) Notwithstanding subsection (1), the *Pension Benefits Standards Act* and the regulations thereunder continue to apply to persons who have, before January 1, 1987, ceased membership in a pension plan or retired from a pension plan."

Clause 43 carried.

Clause 44

On motion of Paul McCrossan, it was agreed,—That Clause 44 be amended by striking out lines 15 to 26 on page 44 and substituting the following therefor:

"44. (1) In the case of a pension plan that was registered under the *Pension Benefits Standards Act* immediately before January 1, 1987 and is governed by one or more collective agreements entered into during the period beginning on December 17, 1985 and ending on December 31, 1986, where the terms of the pension plan conflict with the provisions of this Act, the terms of the pension plan prevail until the date of expiration of the collective agreement or the end of December, 1988, whichever is earlier, after which time the provisions of this Act prevail.

(2) In the case of a pension plan that was registered under the *Pension Benefits Standards Act* immediately before January 1, 1987 and is governed by one or more collective agreements entered into before December 17, 1985, where the terms of the pension plan conflict with the provisions of this Act, the terms of the pension plan prevail until the date of expiration of the collective agreement or the end of

(ii) le paiement de toute prestation de pension ou cotisation, prévue par la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le *Régime de pensions du Canada* ou tout régime provincial de pensions au sens de l'article 3 du *Régime de pensions du Canada*;"

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 39 soit modifié en renumérotant les alinéas n) et o) en conséquence.

Article 40

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 40 soit modifié en supprimant la ligne 1, page 42, et en y substituant ce qui suit:

"40. À la fin de chaque exercice, le surin—"

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 40 soit modifié en supprimant la ligne 10, page 42, et en y substituant ce qui suit:

"b) la mesure indiquée dans les renseignements déposés en application de l'article 12 par laquelle la révision des"

L'article 41 est adopté.

Article 42

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 42 soit modifié en faisant de l'actuel article 42, le paragraphe 42(1).

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 42 soit modifié en ajoutant à la suite de la ligne 24, page 42, ce qui suit:

"(2) Par dérogation au paragraphe (1), la *Loi sur les normes des prestations de pension* et ses règlements d'application continuent de s'appliquer aux personnes qui, antérieurement au 1 janvier 1987, ont mis fin à leur participation à un régime de retraite ou ont pris leur retraite"

L'article 43 est adopté.

Article 44

Sur motion de Paul McCrossan, il est convenu,—Que l'article 44 soit modifié en supprimant les lignes 14 à 24, page 44, et en y substituant ce qui suit:

"44. (1) Dans le cas où un régime de pension a été enregistré en application de la *Loi sur les normes des prestations de pension* avant le 1^{er} janvier 1987 et est régi par une ou plusieurs conventions collectives signées pendant la période commençant le 17 décembre 1985 et se terminant le 31 décembre 1986, les dispositions du régime de pension incompatibles avec les dispositions de la présente loi l'emportent sur celles-ci jusqu'à la date de l'expiration de la convention ou au plus tard jusqu'à la fin du mois de décembre 1988.

(2) Dans le cas où un régime de pension a été enregistré en application de la *Loi sur les normes des prestations de pension* avant le 1 janvier 1987 et est régi par une ou plusieurs conventions collectives signées avant le 17 décembre 1985, les dispositions du régime de pension incompatibles avec les dispositions de la présente loi l'emportent sur celles-ci jusqu'à la date de l'expiration de la

December, 1990, whichever is earlier, after which time the provisions of this Act prevail.”

Clauses 45 and 46 carried.

Clause 1 carried.

The Schedule carried.

The Title carried.

The Bill, as amended, carried.

Ordered,—That Bill C-90, as amended, be reprinted for the use of the House at the Report Stage.

Ordered,—That the Chairman Report Bill C-90, with amendments, to the House.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned.

convention ou au plus tard jusqu'à la fin du mois de décembre 1990.»

Les articles 45 et 46 sont adoptés.

L'article 1 est adopté.

L'annexe est adoptée.

Le titre est adopté.

Le projet de loi, sous sa forme modifiée, est adopté.

Il est ordonné,—Que le projet de loi C-90, sous sa forme modifiée, soit réimprimé à l'usage de la Chambre à l'étape du rapport.

Il est ordonné,—Que le président fasse rapport, à la Chambre, du projet de loi C-90, et des amendements y apportés.

A 17 h 20, le Comité lève la séance.

Le greffier du Comité

Dave Cook

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, April 15, 1986

• 1123

The Chairman: Gentlemen, this is the legislative committee on Bill C-90, an Act respecting pension plans, organized and administered for the benefit of persons employed in connection with certain federal works, undertakings and businesses.

We are resuming consideration of Bill C-90 and we are into a clause by clause position now. Before we proceed, I want to review and dispense with an issue which has come to my attention since the last meeting of this legislative committee. I refer you to the minutes of this committee, Tuesday, March 25, 1986, issue number 2, page 2:83.

Mr. Redway: Have we heard all the witnesses?

Mr. McCrossan: There is one written brief we have yet to receive.

The Chairman: Everyone should have received copies of Mr. Campbell's brief.

Mr. McCrossan: And if you would not mind incorporating that in your analysis as well.

That remark was meant for the benefit of the officials to the Department of Finance and that is where it was left.

Mr. Redway: On that issue, as you know, Mr. Campbell is here, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, I am aware of that.

Mr. Redway: And he has requested to be heard. I do not know whether a decision has been made on that.

The Chairman: Well, I want to deal with that now. That is why I have raised it.

Mr. Redway: All right. I am sorry. Thank you.

Mr. Frith: Mr. Chairman, I would propose Mr. Campbell be allowed to address the committee to express his concerns for...

The Chairman: Well, may I please deal with this first from the Chair?

Mr. Campbell's brief was not considered in the context of the presentation the steering committee reviewed after the last meeting. But subsequent to that they have addressed the brief and I would like to read that into the record if I may. This is from the Department of Finance, signed by the Assistant Deputy Minister, Jean Fournier.

Re: Brief from Mr. A.J. Campbell on Bill C-90.

You have asked me to examine Mr. Campbell's brief and to comment on it for the benefit of the legislative committee dealing with the Pension Benefits Standards Act. I would like you to know that officials of the Department of Finance and Insurance have talked and corresponded with Mr. Campbell on a number of occasions over the past few

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 15 avril 1986

Le président: Messieurs, nous sommes au Comité législatif sur le projet de loi C-90, Loi concernant les régimes de pensions institués et gérés en faveur de personnes dont l'emploi est lié à des ouvrages, entreprises ou activités de compétence fédérale.

Nous reprenons l'examen du projet de loi C-90, et nous en sommes à l'examen article par article. Mais auparavant, je veux régler un problème qu'on a porté à mon attention depuis la dernière réunion de ce Comité législatif. Je vous réfère au procès-verbal de la séance du mardi 25 mars 1986 de ce Comité, il s'agit du fascicule n° 2, page 2:83.

M. Redway: Avons-nous entendu tous les témoins?

M. McCrossan: Il nous reste un mémoire à recevoir.

Le président: Tout le monde est censé avoir reçu le mémoire de M. Campbell.

M. McCrossan: Si ce n'est pas trop demander, il faudrait aussi incorporer ce mémoire dans notre analyse.

Cette remarque était à l'intention des gens du ministère des Finances et, à cette occasion, les choses en sont restées là.

M. Redway: À ce sujet, comme vous le savez, monsieur le président, M. Campbell est parmi nous.

Le président: Oui, je le sais.

M. Redway: Et il a demandé à être entendu. Je ne sais pas si une décision a été prise.

Le président: C'est justement ce dont je voulais m'occuper. C'est la raison pour laquelle j'ai soulevé la question.

M. Redway: Très bien. Excusez-moi. Merci.

M. Frith: Monsieur le président, je pense qu'il faut permettre à M. Campbell de s'adresser au Comité pour lui faire part...

Le président: Vous permettez que le président s'en occupe?

Le Comité directeur n'a pas considéré le mémoire de M. Campbell après la dernière réunion. Mais plus tard, les membres du Comité directeur se sont penchés sur la question et j'aimerais vous en lire le résultat. Cela vient du ministère des Finances, et c'est signé par le sous-ministre adjoint, Jean Fournier.

Objet: Mémoire de M. A.J. Campbell au sujet du projet de loi C-90.

Vous m'avez demandé d'étudier le mémoire de M. Campbell et de le commenter à l'intention du Comité législatif qui étudie la Loi sur les normes des prestations de pension. Sachez que les responsables du ministère des Finances et du Département des assurances ont discuté avec M. Campbell et échangé des lettres avec lui à plusieurs

[Texte]

years and have met with him from time to time to discuss his concerns. He has also corresponded with Ministers of Finance. I can assure you that his suggestions have been given careful consideration.

• 1125

Mr. Campbell's submissions, including the present one before the committee, deal with the issue of inflation protection for private pensions, with references more recently to the question of refund of surpluses. Mr. Campbell's submissions present what appears to be a no-cost mathematical or technical way of protecting the purchasing power of pensions. His proposed solutions tend to be variants of the "excess interest approach" put forward by CAPSA, the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities, in a discussion paper issued in May of 1982. His claim that this method contains no unexpected cost unfortunately cannot be accepted.

Mr. Wilson has indicated that the government is concerned about the erosion of the purchasing power of private pensions by inflation, but has rejected a compulsory indexing approach at this time. However, Bill C-90 contains a number of monitoring mechanisms to assess the extent to which plans' sponsors are voluntarily updating pensions for loss of purchasing power. The government is committed to reviewing this important issue with the provinces and with the private sector in the light of emerging experience.

Mr. Campbell also calls for the outlawing of unfunded liabilities—i.e., the shortfall of assets in relation to liabilities of a pension plan—likening them to corporate borrowing, but at a below-market rate of interest. This item is not dealt with in detail in the bill, but will form the subject of regulation. Incumbent with all other Canadian jurisdictions, the Pension Benefits Standards Act and Regulations permit the creation of unfunded liabilities, which for the most part arise when benefits to pensioners and plan members are increased. Implementation of Mr. Campbell's suggestion would undoubtedly curtail such improvements.

In conclusion, we have considered Mr. Campbell's views, but we find that they cannot be encompassed within present policy.

That is the letter. We are here today to begin clause-by-clause examination of the bill; quite frankly, I would like to proceed on that basis.

Mr. Redway: I wonder if I just might ask if the committee could indulge Mr. Campbell for five minutes to see if he has anything further to add.

The Chairman: Mr. Campbell, would you like to take the witness chair?

[Traduction]

reprises depuis quelques années, et nous avons eu l'occasion de le rencontrer pour discuter de ses préoccupations. Il a également échangé des lettres avec les ministres des Finances. Je peux vous assurer que ses suggestions ont été étudiées très attentivement.

Les observations de M. Campbell, y compris l'intervention qu'il fait actuellement devant le Comité, portent sur la protection des pensions privées contre l'inflation, et également la question des remboursements d'excédents, dans ses interventions les plus récentes. M. Campbell propose une formule mathématique ou technique pour protéger le pouvoir d'achat des pensions, une formule qui, d'après lui, ne serait assortie d'aucun coût. Apparemment, il semble s'agir de variantes de la « formule des intérêts excédentaires » proposée par la CAPSA, l'Association canadienne des organismes de surveillance des pensions, dans un document de discussion publique publié en mai 1982. Il prétend que cette méthode ne comprend pas de coût imprévu, ce que nous ne pouvons malheureusement pas accepter.

M. Wilson a observé que le gouvernement s'inquiétait de l'érosion par l'inflation du pouvoir d'achat des pensions privées, mais il a écarté la possibilité d'une indexation obligatoire cette fois-ci. Toutefois, le projet de loi C-90 contient un certain nombre de mécanismes de surveillance qui permettent d'évaluer dans quelle mesure les administrateurs des pensions révisent volontairement leurs pensions pour compenser la perte de pouvoir d'achat. Le gouvernement, de son côté, s'est engagé à remettre en question cette affaire très importante avec les provinces et avec le secteur privé, à la lumière des circonstances actuelles.

M. Campbell voudrait également que les passifs non capitalisés soient déclarés illégaux, c'est-à-dire le déséquilibre entre l'actif et le passif d'un régime de pension, il voudrait qu'on considère cela comme un emprunt de la société, mais à un taux inférieur au taux d'intérêt en cours. C'est un sujet qui n'est pas approfondi dans le bill, mais qui fera l'objet d'un règlement. Tout comme dans les autres ressorts canadiens, la Loi sur les normes des prestations de pension et les règlements d'application autorisent la création de passifs non capitalisés et cela se produit surtout lorsque les prestations versées aux retraités et aux titulaires du régime augmentent. La suggestion de M. Campbell porterait atteinte sans aucun doute à ces améliorations.

En conclusion, nous avons considéré le point de vue de M. Campbell, mais nous avons conclu qu'il était impossible d'en tenir compte dans le cadre de cette politique.

Voilà la lettre. Nous sommes ici aujourd'hui pour entreprendre l'examen article par article du bill et, je vous avouerai franchement que j'aimerais commencer tout de suite.

M. Redway: Peut-être le Comité accepterait-il de donner cinq minutes à M. Campbell, il a peut-être quelque chose à ajouter.

Le président: Monsieur Campbell, vous voulez prendre le fauteuil des témoins.

[Text]

Mr. Arthur Campbell (Individual Presentation): Mr. Chairman and gentlemen, thank you very much. I know this is most unusual. I should feel very flattered, I guess, by being given five minutes in which to put across the one version of the pensioner's point of view when the employer's point of view has been put across in many sessions of this committee over the past few weeks.

I have had a look at some of the suggested amendments that are going to be on the table this morning, and they reflect the fact that employers have talked in here; employers have talked to the Department of Finance, as I have tried to talk, and they have had a solid input into this committee. So have employees had a solid input through Bob Baldwin from the Canadian Labour Congress. What is happening, though, is employees and employers are being protected by this act. Pensioners are not.

To put the suggestion I have made into perspective: at the present time CNR, for example, can be promising to their employees, say, a pension of \$10,000—not promising, but saying \$10,000 is the pension you can aspire to. They have said that in the past to people who have retired: What you can aspire to is a \$10,000 pension. The people that are now retired are getting pensions of \$4,500, \$5,000, \$5,500—anything, but always less than \$10,000. Yet CN continues in effect to promise its current employees a \$10,000 pension.

• 1130

All I am suggesting is that the retirees be treated the same way as employees. If, through the mathematics of the pension plan, they are promising current employees 2% per year of service, then they should be paying their retirees 2% per year of service.

The no-cost alternative that I have suggested would leave the company's contribution rate exactly the way it is now. It would pay pensioners dollars and it would pay credit to the employees on an equal basis. Employees and pensioners would share in the pension fund in a very real way.

I think Mr. McCrossan will agree that pensioners have taken an awful beating over the last few years. I think we all know that. All this is is an attempt to rectify that difficulty.

I think that is all I can say under these circumstances, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Campbell. You still have two or three minutes of your time. Are there any questions?

Mr. Young.

Mr. Young: Did you appear before the Subcommittee on the Canadian National Railways' Pension System of the Standing Committee on Transport?

Mr. Campbell: Yes, I appeared with Earl White two and one-half years ago before the Standing Committee on Transport. As a result of those hearings, the Liberal government, at that time, set up an investigation using an actuary in Vancouver; subsequently, Mr. Mazankowski introduced the current

[Translation]

M. Arthur Campbell (à titre personnel): Monsieur le président, messieurs, merci beaucoup. Je sais que c'est une procédure très inhabituelle. Je devrais être flatté qu'on m'accorde cinq minutes pour exposer un aspect du point de vue des retraités quand les employeurs ont disposé de nombreuses séances de ce Comité depuis plusieurs semaines.

J'ai eu l'occasion de voir certains amendements dont vous discuterez ce matin, et ils prouvent bien que les employeurs se sont fait entendre. Les employeurs ont parlé au ministère des Finances, comme j'ai essayé de le faire moi-même, et ils ont participé activement aux travaux de ce Comité, tout comme certains employés, grâce à Bob Baldwin, du Congrès du travail du Canada. Cela dit, les employés et les employeurs sont protégés par cette loi; les retraités ne le sont pas.

Je vais maintenant vous parler de ma suggestion dans son contexte: À l'heure actuelle, le CN, par exemple, peut promettre à ses employés des pensions de 10,000\$—pas vraiment une promesse, mais leur dire: 10,000\$, c'est quelque chose que vous pouvez espérer obtenir. Par le passé, ils ont dit aux gens: vous pouvez espérer obtenir une pension de 10,000\$. Ces gens-là sont maintenant à la retraite et ils ont des pensions de 4,500\$, 5,000\$, 5,500\$, mais de toute façon, c'est toujours moins que 10,000\$. Et pourtant, le CN continue à promettre à ses employés actuels une pension de 10,000\$.

Je dis seulement qu'il faudrait traiter les retraités comme les employés. Si le calcul du régime de pension promet aux employés actuels 2 p.100 par année de service, c'est ce que la compagnie devrait verser à ses employés retraités 2 p. 100 par année de service.

La solution sans coût que j'ai proposée permettrait à la compagnie de maintenir exactement les mêmes contributions. Elle permettrait de payer les retraités en dollars et de payer les employés en crédits, de la même façon. Les employés et les retraités partageraient ainsi le fonds de pension d'une façon équitable.

M. McCrossan reconnaîtra que depuis quelques années, les retraités ont été particulièrement maltraités. Nous le savons tous. Cette mesure est une tentative de redressement.

Monsieur le président, dans ces circonstances, je crois que c'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Merci, monsieur Campbell. Il vous reste deux ou trois minutes; y a-t-il des questions?

Monsieur Young.

M. Young: Est-ce que vous avez comparu devant le sous-comité des Transports qui examinait les pensions du CN?

M. Campbell: Oui, j'ai comparu devant le comité des Transports il y a un an et demi avec Earl White. Après ces audiences, le gouvernement libéral de l'époque avait commandé une enquête, faisant appel à un actuaire de Vancouver. Par la suite, M. Mazankowski a entrepris l'étude qui se

[Texte]

study that is going on. I have appeared before the CN committee, Mr. Fretz' committee and the Ontario Select Committee on Pensions, as well, over the years.

There is one thing that worries, Mr. Young. There has been a suggestion made, for example, that it is perfectly legitimate for a company to borrow from its pension fund if the employees agree.

That sounds good, but it means that the employees and the employer are looking after their interests. The pensioner is at risk and he is the only one at risk in that situation; he cannot possible benefit from it.

What I am saying is . . . I took it as a suggestion—coming from Mr. McCrossan to Mr. Baldwin the other day—that according to this act, inflation protection is mandatory, so let the company, the employer, then have access to any surplus in the fund. That is a fair trade-off and the no-cost solution is to stabilize; that is, to set at fixed the current contribution rate required of that fund and then establish from there what is the real pension that can be paid. Pay that to the retirees; credit that to the employees.

Mr. Young: I do not necessarily disagree with you, but I do not think that is what Baldwin was saying. It is certainly not what I have been saying. Before a pension surplus can be touched by an employer, there should be discussion with and agreement by the employees.

Mr. Campbell: That is right, but it leaves out entirely the pensioners.

Mr. Redway: He is talking about the retirees.

Mr. Campbell: Yes, he is talking about the retirees. The pensioners are forgotten about in those discussions and it is their money.

Mr. Redway: They are different from former employees.

Mr. Campbell: This is what really goes on right now. To use the example of the CN Pension Trust Fund, they have representation of union on their pension board—pension management board or whatever it is called—and as a result, in 1973-1974 the pension benefit credit rate in CN went up from 1.5% to 2%. That is a 33% increase in benefits for employees. There was nothing reflected to the retirees.

This is typical of what goes on in plans and it is because the pensioner is not organized. Look at the number who are here today.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: Mr. Chairman, I have listened very carefully to what Mr. Campbell has mentioned here today and I listened carefully to the testimony his group put before our own committee. There were recommendations made in the task force that went some way towards addressing some of the concerns he put forward as a group. Frankly, the bottom line was that even in the legislation tabled with Mr. Lalonde's budget, the formula for inflation protection was completely different from the one we had recommended as a task force. The formula which we had recommended as a task force, I

[Traduction]

poursuit actuellement. Nous avons comparu devant le comité du CN, le comité de M. Fretz, et également devant le Comité spécial de l'Ontario sur les pensions.

Monsieur Young, il y a une chose qui nous inquiète. On a prétendu, par exemple, qu'une compagnie pouvait parfaitement emprunter à son régime de pension si les employés étaient d'accord.

Cela semble très bien, mais cela signifie que les employés et les employeurs défendent leurs propres intérêts. De leur côté, les retraités courent un risque et ils sont les seuls à courir le risque: c'est un jeu auquel ils ne peuvent pas gagner.

A mon avis . . . L'autre jour, M. McCrossan et M. Baldwin ont fait observer que d'après cette loi, la protection contre l'inflation était obligatoire, et que pour cette raison, il fallait laisser à l'employeur, à la compagnie, accès à tout excédent. C'est un compromis acceptable et la solution sans coût doit être un élément de stabilité. Autrement dit, un taux de contribution fixe, et partant de là, le calcul des versements de pension qui sont possibles. Verser cela aux retraités, et en créditer les employés.

M. Young: Je ne suis pas forcément contre cette idée, mais je ne crois pas que ce soit ce que voulait Baldwin. En tout cas, ce n'est pas ce que j'ai dit. Avant qu'un employeur puisse toucher à un excédent de pension, il faudrait que les employés aient la possibilité d'en discuter et de donner leur approbation.

M. Campbell: C'est exact, mais cela élimine totalement les retraités.

M. Redway: Il parle des retraités.

M. Campbell: Oui, il parle des retraités. Les retraités sont totalement oubliés dans ces discussions et, pourtant, il s'agit de leur argent.

M. Redway: Ils ne sont pas comme d'anciens employés.

M. Campbell: Voilà la situation véritable. Pour vous donner l'exemple du fonds de pension du CN, il y a un représentant du syndicat à leur comité de pension ou comité de gestion des pensions, je ne sais pas comment on l'appelle, si bien qu'en 1973-74, le taux de crédit des prestations du CN est passé de 1.5 p. 100 à 2 p. 100. Autrement dit, une augmentation de 33 p. 100 des prestations destinées aux employés. Pour les retraités, rien de semblable.

C'est un exemple typique de ce qui se produit, tout cela parce que les retraités ne sont pas organisés. Vous n'avez qu'à voir combien il y en a dans la salle aujourd'hui.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Monsieur le président, j'ai écouté très attentivement ce que M. Campbell a dit aujourd'hui et j'ai écouté attentivement le témoignage de son groupe devant notre comité. Le groupe de travail avait formulé des recommandations qui auraient dû satisfaire passablement les membres de son groupe. Franchement il faut se rendre à l'évidence, même le projet de loi déposé avec le budget de M. Lalonde contenait une formule de protection contre l'inflation qui différait totalement de celle que le groupe de travail avait recommandée. La formule que notre groupe de travail avait recomman-

[Text]

think—correct me if I am wrong, Mr. Campbell—largely reflected some of the input that your group had given to the committee.

• 1135

Mr. Campbell: What we were suggesting to your committee, Mr. Frith, was that the pension be stated in real terms, and if it happens to be a pension which decreases in purchasing power by 2% a year—I think you recommended 2.5%, I have forgotten now—that is a real pension; it is something somebody can deal with.

My purchasing power is going to go down 2.5% per year regardless of whether inflation is zero or 10%. This is something that the average person will say, ha! They will not understand it, but it is giving them a fair deal.

Mr. Frith: Last, Mr. Chairman, for the benefit, I think, of the other committee members, and we are going to come to those sections as we go through this bill clause by clause. I think there is a valid point.

I do not suggest that we can solve all of the problems which have been created in the last several generations, but it might well be that we look at the areas in which we at least allow pensioners to be included on the boards that govern the rules of their own pensions. I think that is a fundamental right.

If you listen to Mr. Campbell, it seems reasonable to me that if decisions are being made which are *faites*, all of the earnings potential of a pension fund... My heavens, you know, the pensioners who have a vested interest in the health of that fund should at least have a say in the way in which their funds are being used.

Mr. Campbell: May I just comment on this please, just for one second? The difficulty there is that the unions and the employer have something to trade off with each other. The retiree who is on the board has no trade-off at all. The essential thing in my mind is to set the thing up properly to start off with; ensure that the mathematics, the actuarial system is sound.

Now actuaries will agree that there is a real return on investment available of 2.5% to 3%. So based on this, you can then go in and guarantee an inflation-protected pension, because the real return is there.

The Chairman: Are there any further questions? Comments? Do you want to hear from the officials?

Mr. Blenkarn: We will hear from the officials when we get there, Mr. Chairman, as we get to those clauses.

The Chairman: All right.

Mr. Blenkarn: I think that is the time to hear from the officials.

Mr. Campbell: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, gentlemen.

The Chairman: Gentlemen, consideration of Bill C-90. The clerk advises me that the quorum is 11; we will go with Mr. Blenkarn's suggestion that we move through this clause by

[Translation]

dée, et reprenez-moi si je me trompe, monsieur Campbell, faisait une grande place aux observations de votre groupe devant le Comité.

M. Campbell: Monsieur Frith, ce que nous demandions au Comité, c'était de fixer les pensions en termes réels. S'il se trouve que le pouvoir d'achat d'une pension diminue de 2 p. 100 par année—je crois que vous aviez recommandé 2.5 p. 100, j'ai oublié—c'est à ce niveau-là que se situe la pension réelle. C'est à partir de là qu'il faut calculer.

Mon pouvoir d'achat diminue de 2.5 p. 100 par année, que l'inflation se situe à 0 ou à 10 p. 100. Voilà une chose dont l'homme moyen rira volontiers, qu'il ne comprendra pas, mais qui lui accorde tout de même une chance équitable.

M. Frith: Monsieur le président, à l'intention des autres membres du Comité, c'est une question sur laquelle nous allons nous pencher lorsque nous examinerons certains articles de ce bill; je pense que c'est une observation valable.

Je ne prétends pas que nous puissions résoudre tous les problèmes créés par plusieurs générations, mais il est possible que nous envisagions de donner aux retraités au moins la possibilité de participer aux travaux des comités qui administrent les règles de leurs propres pensions. Je pense que c'est un droit fondamental.

Après avoir écouté M. Campbell, cela semble parfaitement raisonnable, lorsque des décisions sont prises qui affectent un régime de pension... Seigneur, vous savez, les retraités ont d'excellentes raisons de s'intéresser à la santé du fonds de pension et ils devraient pouvoir participer aux décisions sur l'utilisation de ces fonds.

M. Campbell: Vous me permettez une observation, une seconde? Le problème, c'est que les syndicats et les employeurs ont des choses à négocier entre eux. À mon avis, pour que le système démarre sur un bon pied, il faut absolument que la formule mathématique, le système actuariel, soit sain.

Les actuaires reconnaissent actuellement que les investissements produisent un bénéfice de l'ordre de 2.5 à 3 p. 100. Partant, vous pouvez garantir une protection contre l'inflation, parce que les bénéfices existent vraiment.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Observations? Est-ce que vous voulez écouter les gens du ministère?

M. Blenkarn: Monsieur le président, nous les écouterons au fur et à mesure, lorsque nous en serons à ces articles.

Le président: Très bien.

M. Blenkarn: Je pense que c'est à ce moment-là que nous devrons les écouter.

M. Campbell: Merci, monsieur le président. Merci, messieurs.

Le président: Messieurs, nous examinons le Bill C-90. Le greffier me signale que notre quorum est de onze personnes. Nous allons suivre la suggestion de M. Blenkarn et examiner

[*Texte*]

clause and then pass the works at the end of the day with a quorum. Is it agreed?

Some hon. members: Agreed.

Mr. Redway: Is it agreed? This is important.

Mr. Blenkarn: Mr. Chairman, every clause would be tabled and agreed to by us and then I can conceive that all the Chair would have to do is ask if clauses 1 to whatever number we had come to, as reviewed and tabled, be passed.

Mr. Redway: But I think we do need agreement, do we not, from everybody for this or else there could be an objection raised?

Mr. Blenkarn: Do you have any objection to this?

Mr. Frith: No.

Mr. Redway: What about Mr. Young?

Mr. Young: Mr. Young has no problem with it.

Mr. Redway: All right, that is fine.

Mr. Young: Mr. Chairman, there were another couple of pages of amendments just circulated to the committee, I assume by the government.

Mr. Redway: I do not have those.

Mr. Frith: "Moved by, that clause 2 of Bill C-90 be amended by striking out lines 10 to 12 on page 3". Is that the one?

Mr. Redway: Is that the big one?

Mr. Blenkarn: There is a pile dated April 14 and now there is a pile dated April 15.

Mr. Frith: I have April 14 here.

Mr. Redway: I do not have April 15. Where is April 15? Does the clerk have a copy of the April 15 amendments? I do not have it.

Mr. Young: The question I wanted to ask was, I assume those are revised amendments to the amendments that were circulated.

Mr. James: There are some additions, too, it seems.

Mr. Young: We have enough pieces of paper floating around here. I would like an explanation of what the additional revised amendments are before we start.

Mr. McCrossan: As soon as we get to clause 2.

Mr. Blenkarn: Let us call the officials.

Mr. Frith: I would be delighted. Put Fournier on the carpet.

• 1140

Mr. Frith: I would be delighted. Get Fournier on the carpet.

An hon. Member: Get the officials down there. They are all waiting for us there.

Mr. James: There is no carpet.

[*Traduction*]

tous ces articles les uns après les autres, après quoi nous les adopterons à la fin de la journée, lorsque nous aurons le quorum. Vous êtes d'accord?

Des voix: D'accord.

M. Redway: C'est d'accord? C'est important.

M. Blenkarn: Monsieur le président, je pense que nous pourrions déposer et accepter chacun des articles, après quoi le président n'aurait plus qu'à demander si les articles 1 à tel ou tel numéro que nous aurons atteint sont adoptés.

M. Redway: Mais il faut que nous soyons tous d'accord, sinon quelqu'un pourrait faire des objections.

M. Blenkarn: Est-ce que vous avez des objections?

M. Frith: Non.

M. Redway: Et M. Young?

M. Young: M. Young n'a pas d'objection.

M. Redway: Très bien, c'est parfait.

M. Young: Monsieur le président, deux autres pages d'amendements viennent d'être distribuées, j'imagine qu'elles viennent du gouvernement.

M. Redway: Je ne les ai pas.

M. Frith: «Proposé par, que l'article 2 du Bill C-90 soit modifié par suppression des lignes 8 à 10, page 4». C'est celui-là?

M. Redway: C'est le gros amendement?

M. Blenkarn: Il y a une liasse datée du 14 avril, et ensuite une liasse datée du 15 avril.

M. Frith: J'ai le 14 avril.

M. Redway: Je n'ai pas le 15 avril. Où est le 15 avril? Est-ce que le greffier a un exemplaire des amendements du 15 avril? Je ne les ai pas.

M. Young: J'imagine que les amendements qui ont été distribués ont été révisés.

M. James: Apparemment, il y en a de nouveaux.

M. Young: Ce n'est pas le papier qui manque. Avant de commencer, je voudrais qu'on m'explique en quoi consistent les amendements révisés supplémentaires.

M. McCrossan: Dès que nous en serons à l'article 2.

M. Blenkarn: Demandons aux représentants du ministère de s'approcher.

M. Frith: Avec plaisir. Qu'on mette M. Fournier sur la sellette.

M. Frith: J'en serai ravi. Mettez Fournier sur la sellette.

Une voix: Faites venir les fonctionnaires. Ils nous attendent tous.

M. James: Il n'y a pas de sellette.

[Text]

The Chairman: Gentlemen, proceeding with clause-by-clause . . .

Mr. Blenkarn: Can we have the officials as witnesses while we proceed, Mr. Chairman?

On clause 1

The Chairman: Yes. Mr. Fournier. Shall clause 1 stand?

Clause 1 allowed to stand.

On clause 2

The Chairman: Shall clause 2 carry?

Mr. Blenkarn: I would like the officials to explain the amendments they have on clause 2.

Mr. Jean T. Fournier (Assistant Deputy Minister, Federal-Provincial Relations and Social Policy Branch, Department of Finance): The amendment on clause 2, dated April 15, involves seven words in the middle of the first page. The words are:

of a particular class, means engaged to work

It is the words "engaged to work" which have been . . .

Mr. Blenkarn: I missed something on clause 2, page 3, lines 10 to 12. Why is this crazy amendment there?

This plan, except in Section 24, a person who, on or before January 1, 1987 has either ceased membership

This is supposed to identify the subclause "former member in relation to a pension plan means". You have got (a) and then (b).

Mr. Fournier: Mr. Chairman, if you wish, we can go through . . . I was just trying to answer the change between April 15 and April 11, and really, the only change is the one I referred to with respect to the words in the middle of the page. Those particular changes were brought in, as members may recall, following a suggestion by CP when they appeared here. Those particular changes were on the list. Indeed, they are the first items appearing on the list distributed by Mr. McCrossan to members of this committee, which sets out the list of technical amendments which are to be brought forward.

CP's concern was that the bill, in the definition of full-time workers, clearly specify these were people who were engaged to work; thus, the addition of these words to reflect their particular concern and to clarify this particular section.

Having said that, I would be glad to back up and start with the beginning of that particular page if it is the wish of members.

Mr. Young: What does it mean? Are you saying this amendment, where you talk about "means engaged to work", because that is the change from the previous amendment, the March 14 amendment, could it mean an employee would have to be told at the outset they were engaged to work for an entire year before it becomes effective? Engaged to work throughout the year: if the employer said—and I do not know of any

[Translation]

Le président: Messieurs, passons à l'examen article par article.

M. Blenkarn: Pourrions-nous avoir les fonctionnaires comme témoins pendant que nous le faisons, monsieur le président?

Article 1

Le président: Oui. Monsieur Fournier. Puis-je réserver l'article 1?

L'article 1 est réservé.

Article 2

Le président: L'article 2 est-il adopté?

M. Blenkarn: J'aimerais que les fonctionnaires nous expliquent les amendements à l'article 2.

M. Jean T. Fournier (sous-ministre adjoint, Direction des relations fédérales-provinciales et de la politique sociale, ministère des Finances): L'amendement à l'article 2, en date du 15 avril, porte sur la dernière ligne de la page 1, comme suit:

«salarié qui, dans l'année, est engagé pour accomplir la tota-»

Ce sont les mots «est engagé pour accomplir» qui ont été . . .

M. Blenkarn: Il y a quelque chose que je ne comprends pas à l'article 2, page 4, lignes 7 à 10. Qu'est-ce que vient faire cet amendement aberrant?

Sauf à l'article 24, d'une personne qui, au plus tôt le 1^{er} janvier 1987, a mis fin à sa participation à un régime de pension ou a pris sa retraite.

Cela est censé définir le sens de l'alinéa «participant ancien». Il y a un alinéa a) et un alinéa b).

M. Fournier: Monsieur le président, si vous voulez, nous pouvons passer en revue . . . j'essais simplement d'expliquer le changement intervenu entre le 11 et le 15 avril et, en fait, le seul changement est celui que j'ai mentionné concernant les mots au milieu de la page. Ils ont été apportés par suite d'une suggestion faite par CP lors de sa comparution, ainsi que vous vous en souviendrez. Ces changements particuliers figuraient dans la liste remise par CP. En fait, ils sont placés tout en haut de la liste distribuée par M. McCrossan aux membres du Comité, la liste des amendements techniques que souhaite CP.

CP tient à ce que le projet de loi, dans la définition des salariés à temps plein, indique clairement que ce sont des gens qui furent engagés pour travailler; voilà donc pourquoi l'on a rajouté ces termes.

Cela étant dit, je veux bien revenir en arrière et commencer au début de cette page, si vous le voulez.

M. Young: Qu'est-ce que cela signifie? Est-ce que par cet amendement, lorsque vous dites «engagé pour travailler», parce que c'est cela le changement intervenu par rapport à l'amendement précédent, celui du 14 mars, est-ce que cela signifierait que l'employé devrait avoir été notifié au début qu'il est engagé pour une période d'un an? Je ne sais pas si un employeur peut garantir 12 mois de travail au moment où il

[Texte]

employer who can guarantee 12 months work when they hire you . . . Does it mean the employer would have to guarantee this individual 12 months work before it would become operative?

Mr. Fournier: Mr. Chairman, I would like to introduce to members of the committee Mr. Mick Cohen from the Department of Insurance, who has the responsibility under the authority of the Superintendent of Insurance to implement the Pension Benefits Standards Act, and who is quite familiar with the technical and other amendments we are considering today. And if you agree, I would like to have him answer Mr. Young's question.

• 1145

But I would also like, with your permission, to introduce on my left Mr. Dan Hermosa from the Department of Justice, who has been very deeply involved in all the legal and complex issues which we have wrestled with in the drafting of this particular bill. Would it be agreeable if I asked Mr. Cohen to *[Inaudible—Editor]*?

Mr. Mick Cohen (Director, Pension Benefits Division, Department of Insurance): Thank you very much, Gilles. Mr. Young, I think this is quite a simple amendment. The idea of this is to stop the situation where perhaps somebody takes a leave of absence or is in some way sick for three or six months and he is not in fact working on a full-time basis, although he was originally engaged to work on a full-time basis. So CPR asked us to clarify that the intention of this definition was to ensure that people whose contract of employment indicated that they were full-time—or in the case of the part-time employees, that they were part-time—be so treated and avoid there being confusion where somebody happens not to be working on a full-time basis, although that was the original intention in their contract of employment.

I do not think that it would have the negative effects, and in fact I am sure it would not have the negative effect that you are implying.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: The way it read to me, with the change, means that if an employer said, "Well, I am only hiring you for, say, a three-month period," even though he maybe tempted, rather than hire an employee on a permanent basis to say "Well, we want to hire you for . . . I cannot guarantee you any more work than three months," and then in the three months hire the individual for a further three months and then for a further three months, and so on and so on.

Mr. Blenkarn: But at no time are they are being engaged to work for the year.

Mr. Young: Yes.

Mr. Cohen: It is very difficult for me to say what employers will do in the future, but I think one has to recognize that this bill is just addressing the pension arrangements of federally regulated employees. And in actual fact, even if the employer did such a thing, it really would not help him very much because we have defined part-time employees in a certain way

[Traduction]

recrute quelqu'un . . . est-ce que cela signifie que l'employeur devrait garantir à cette personne 12 mois de travail avant que la disposition ne s'applique?

M. Fournier: Monsieur le président, je voudrais présenter aux membres du Comité M. Mick Cohen, du Département des assurances, qui est chargé, sous l'autorité du surintendant des assurances, d'appliquer la Loi sur les normes des prestations de pension et qui connaît bien tous les amendements techniques et autres que nous étudions aujourd'hui. Si vous permettez, j'aimerais qu'il réponde à la question de M. Young.

Je voudrais également, avec votre permission, vous présenter M. Dan Hermosa, du ministère de la Justice, qui a travaillé de très près sur tous les aspects juridiques très complexes avec lesquels nous avons dû nous débattre dans la rédaction de ce projet de loi. Pourrais-je demander à M. Cohen de *[inaudible—éditeur]*?

M. Mick Cohen (directeur, Division des prestations de pension, Département des assurances): Merci beaucoup, Gilles. Monsieur Young, il s'agit là d'un amendement très simple. Il s'agit ici de préciser les choses dans le cas où quelqu'un prend un congé ou ne travaille pas pendant trois ou six mois pour cause de maladie, c'est-à-dire ne travaille pas à temps plein, bien qu'ayant été engagé pour travailler à temps plein. CPR nous a demandé de bien préciser que cette définition s'applique à ceux dont le contrat de travail indiquait qu'ils travaillent à temps plein—ou dans le cas des employés à temps partiel—qu'ils travaillent à temps partiel—soient traités en conséquence, de manière à éviter toute confusion s'il se trouve que quelqu'un ne travaille pas à temps plein bien qu'il ait été recruté pour travailler à temps plein.

Je ne pense pas qu'il puisse y avoir là d'effets négatifs et je suis sûr qu'il n'y aura pas l'effet négatif que vous craignez.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: La façon dont je lis cela, après ce changement, c'est qu'un employeur pourrait dire, au lieu de recruter un employé de façon permanente: «Voilà, je vous recrute pour . . . je ne peux pas vous garantir plus de trois mois de travail», et au bout des trois mois, le recrute pour trois mois encore, puis encore pour trois mois, etc.

M. Blenkarn: Sans qu'il soit, à aucun moment, engagé pour une année complète.

M. Young: Oui.

M. Cohen: Il m'est très difficile de déterminer ce que feront les employeurs mais il ne faut pas oublier que ce projet de loi concerne uniquement les pensions des salariés relevant de la réglementation fédérale. De fait, même si l'employeur faisait comme vous dites, cela ne lui servirait pas à grand-chose car nous avons défini les employés à temps partiel d'une certaine

[Text]

and they would have to offer the same pension coverage to the part-time employees.

While I would agree it would be rather strange for somebody to do such a thing, the employer could not really benefit from such actions. So I do not think it would be done. And in my view the change really would not . . . If that criticism could be brought against the changed wording, I think it could possibly be levelled against the current wording.

And I really think that all the wording is meant to do is to distinguish in a fairly functional manner between those people who are deemed to be full-time employees because of the contract of employment that they happen to be working under, and vice versa, those who are part-time employees. So it is certainly not a substantive change in our view. It is simply to avoid confusion, as I was saying, where it is possible that a full-time employee takes a six-month leave of absence. In that case that person does not become a part-time employee. He remains a full-time employee, if that was the basis on which he was engaged.

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: Mr. Chairman, I was just going to say, I think CP's submission was it was a matter of employment status rather than hours worked. I think that is where they saw the differentiation.

Mr. McCrossan: We did not discuss point (a). We started in at (b), because that was where the change was.

Mr. Blenkarn: How about (a)? Why do you have a change [*Inaudible—Editor*]?

Mr. McCrossan: Just to mention (a); (a) had to do with making sure that the act was not retroactive, that it applied only to people who became former employees after the date of the act. So that was a pretty straightforward amendment. But nevertheless, we have not discussed (a) so far, so I thought we should go back and discuss (a). So what (a) says, of course, is that because the act is in effect from January 1, 1987, that former members become former members entitled to benefits under the act, that they become former members after January 1, 1987. So that is what (a) is all about. And (b), as I said, was just a technical clarification.

• 1150

Mr. Blenkarn: What is (c) about?

Mr. McCrossan: Okay, (c) . . . ?

Mr. Blenkarn: Yes, page four, 95% of the plan members are employed . . . Why is the 95% figure in there which you introduced on item (c)?

Mr. Cohen: Mr. Blenkarn, it is an arbitrary number, but the purpose there is to avoid what I would call unintentional contamination. A multi-employer plan, as we have defined it, is one where a number of unaffiliated employers, or their employees and the unions representing them, get together and establish a single plan to cover a certain industry. These are a rather particular and unique type of pension plan. We have

[Translation]

façon et ils devraient offrir la même couverture aux employés à temps partiel.

Ce serait un comportement assez étrange et, de toute façon, l'employeur n'y gagnerait pas grand-chose. Je ne pense donc pas qu'il y ait là de risque. À mon avis, ce changement ne . . . si cette critique du nouveau libellé est valable, on peut adresser la même au libellé ancien.

Tout ce que l'on fait ici, c'est de distinguer de manière raisonnablement fonctionnelle entre les salariés qui sont censés être employés à plein temps aux termes de leur contrat de travail, et les employés à temps partiel. Il n'y a donc aucun changement quant au fond. Il s'agit simplement d'éviter toute confusion dans les cas où un employé à temps plein prendrait un congé de six mois. Cela ne ferait pas de cette personne un employé à temps partiel, elle resterait employée à temps plein si c'est sur cette base qu'elle a été engagée.

Le président: Monsieur James.

M. James: Je voulais seulement ajouter, monsieur le président, que selon le témoignage de CP, ce qui doit compter, c'est le statut de l'employé, plutôt que ses heures de travail. Je pense que c'est là-dessus que joue la distinction.

M. McCrossan: Nous n'avons pas commencé à l'alinéa a). Nous avons commencé à l'alinéa b), car c'est là qu'intervient le changement.

M. Blenkarn: Et a)? Pourquoi changer [*inaudible—éditeur*]

M. McCrossan: Il s'agit simplement de répéter a); l'alinéa a) vise à spécifier que la loi n'est pas rétroactive, qu'elle s'applique uniquement aux personnes qui sont devenues participants anciens après la date d'entrée en vigueur de la loi. C'est donc très simple. Au niveau de l'alinéa a), tout ce que nous disons c'est que, la loi prenant effet au 1^{er} janvier 1987, le participant ancien devient un participant ancien admissible aux prestations prévues à la loi, ils deviennent participants anciens après le 1^{er} janvier 1987. Rien d'autre. Et l'alinéa b), ainsi que je l'ai dit, n'apporte qu'un éclaircissement technique.

M. Blenkarn: À quoi sert c)?

M. McCrossan: D'accord, c) . . . ?

M. Blenkarn: Oui, page 4, 95 p. 100 des participants . . . Pourquoi ce chiffre de 95 p. 100 que vous inscrivez à l'alinéa c)?

M. Cohen: Monsieur Blenkarn, c'est un nombre arbitraire, et il s'agit ici d'éviter ce que j'appellerais une contamination accidentelle. Un régime interentreprises, selon notre définition, est un régime constitué par un certain nombre d'employeurs non-affiliés et d'employés et leurs syndicats, instituant ainsi un régime unique couvrant tout un secteur d'activités. C'est là un type de régime de pension très particulier. Nous les avons

[Texte]

defined them so we can make certain conditions apply separately to them.

Another possibility is that you could have a family of companies, and CP is one example, where you have a number of different corporations which really belong to one holding company and each one of those could in fact have their own separate pension plan. We want to ensure that those are not multi-employer plans and we have an exception in this definition for that kind of plan. We use the test of affiliation within the meaning of the Canada Business Corporations Act.

CP pointed out to us that within the framework of these affiliated companies you could have one or two companies and they mentioned their bargaining agents. Because there is nowhere else to put them they put them in their pension plan. They are not companies affiliated and so on and so forth. Because there is one, or perhaps two, entities or employers within this umbrella who are not so affiliated, this could in fact defeat the purpose of the exception.

We have allowed a sort of neutral zone. We have said, okay, you can have up to 5% of your plan members within one of these unaffiliated companies. It could be bargaining agents. It could be CP credit union, for example. They may put their own employees in there. So to avoid that contamination, we have allowed this 5% neutral zone and so . . .

Mr. Blenkarn: Why only 5%? Why not 25%?

Mr. Cohen: I do not know if this really is an answer to that, sir. What we wanted to do is to allow a relatively small number of people. If you have it too large, you will find you will be exempting entities which really should not be exempted and if you make it very very small, 1 or 2%, then of course it is probably useless. So you have to find a golden mean. We have suggested 5% and I talked to CP and they felt this was a good number. It was certainly big enough to allow them to reach their objectives and was not so big, perhaps, as to cause problems in exempting other plans which should not be exempted.

Mr. Fournier: In fact, Mr. Chairman, if I may add, that particular number of 5% was suggested by CP in their brief to this committee on page 2, and in our subsequent meetings with them when we reviewed their particular concern.

Mr. Blenkarn: All right, you inquired into CP, but this does not say anything about the Canadian Pacific defined pension plan here on this bill. Who else have you talk to?

Mr. Fournier: This is taken, I guess, as an example of a situation which could arise with companies in that category. For the reason indicated by Mr. Cowan, we do not want to include unintentionally companies like Canadian Pacific as multi-employer pension plans.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: Several of the witnesses raised the question that Bill C-90 really did not effectively deal with multi-employer

[Traduction]

définis afin de pouvoir leur appliquer séparément certaines conditions.

Une autre possibilité serait une famille d'entreprises, comme CP par exemple, qui est composée de plusieurs sociétés différentes appartenant à une seule et même société détentrice, chacune de ces sociétés pouvant avoir son propre régime de pension distinct. Nous voulons bien établir qu'il ne s'agit pas là de régimes interentreprises, et nous avons prévu une exception dans cette définition pour ce genre de régime. Nous prenons comme critère celui de l'affiliation, au sens de la Loi sur les sociétés commerciales canadiennes.

CP nous a fait remarquer que dans cet ensemble de filiales, il pouvait se trouver une ou deux sociétés, et leurs agents négociateurs, n'ayant pas de régime propre qui leur permette d'adhérer alors au régime de CP, car il n'y en pas d'autre. Alors, il ne s'agit pas de filiales ni rien. Ainsi, l'existence d'une ou deux entités ou d'employeurs, dans ce cadre général, qui ne soient pas affiliés, cela pourrait réduire à néant l'exception.

Nous avons donc prévu une sorte de zone neutre. Nous avons dit: d'accord, vous pouvez avoir jusqu'à 5 p. 100 des participants à votre régime travaillant pour l'une de ces compagnies non affiliées. Il pourrait s'agir de syndicats, il pourrait s'agir, par exemple, de la caisse de crédit des employés de CP. Cette caisse de crédit pourrait cotiser à ce régime. Donc, pour éviter cette contamination, nous avons prévu cette zone neutre de 5 p. 100 et . . .

M. Blenkarn: Pourquoi seulement 5 p. 100? Pourquoi pas 25 p. 100?

M. Cohen: Je n'ai pas vraiment de réponse, monsieur. Tout ce que nous voulions faire, c'était limiter ce chiffre à un nombre relativement restreint. Autrement, on finira par exempter des entités qui ne devraient pas l'être et, au contraire, si l'on ne prévoit qu'un pourcentage très faible de 1 ou de 2 p. 100, alors, cela ne servira à rien. Il faut donc trouver le juste milieu. Nous avons proposé 5 p. 100, et j'en ai parlé à CP, qui est d'accord. C'est un nombre suffisant pour lui permettre de faire ce qu'il veut, sans aller jusqu'à permettre l'exemption d'autres régimes qui ne devraient pas être exemptés.

M. Fournier: En fait, monsieur le président, ce chiffre de 5 p. 100 a été proposé par CP même dans son mémoire au Comité, à la page 2, et CP l'a maintenu lors de nos rencontres ultérieures.

M. Blenkarn: Très bien, vous en avez parlé avec CP, mais ceci ne s'applique pas au régime de retraite du Canadien Pacifique. A qui d'autre en avez-vous parlé?

M. Fournier: Il s'agit là d'un exemple de situation qui pourrait survenir dans le cas d'entreprises de cette catégorie. Pour la raison indiquée par M. Cohen, nous ne voulions pas étendre accidentellement la définition des régimes interentreprises à des sociétés comme le Canadien Pacifique.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Plusieurs témoins ont fait valoir que le projet de loi C-90 ne s'appliquait pas vraiment aux régimes interentre-

[Text]

plans. I guess that poses the question: why did we try to deal with multi-employer plans in Bill C-90 rather than introduce a separate piece of legislation to deal with it?

• 1155

Mr. Cohen: If I may, Mr. Chairman, I think the response to that is that while multi-employer plans do have their unique characteristics, they are still pension plans, and the members of those pension plans I think would expect to enjoy the same protection and the same advantages employed by members of single-employer plans. Throughout our deliberations on Bill C-90 we have always been aware that multi-employer plans do represent a different type of plan and they have many unique characteristics; nevertheless, we want to try to bring their members within the ambit of the protection of the Pension Benefits Standards Act as much as it is possible.

So what we have done is we have defined them, we have made certain references throughout the bill to areas where we feel differences are essential. When we present the regulations, I think you will see that we have made significant efforts to address the unique characteristics of multi-employer plans, always bearing in mind that we feel their members are entitled to the same protection and benefits as members of other pension plans.

Mr. Young: I have not had a chance to look through the draft bill in Ontario, but I am told for example the Ontario government has not included multi-employer plans in their draft bill. Since this is supposed to be a consensus document, I wondered what the difference was.

Mr. Cohen: I believe we have taken much the same approach as Ontario has. I think one must recognize that the federal jurisdiction is in some ways a little bit different from other jurisdictions. While we do have multi-employer plans, we probably do not have the same proportionate number as Ontario. So perhaps it is a greater concern to the people in Ontario.

I do not really think the Ontario bill has taken a very different approach to multi-employer plans. They may have had a little bit more detail in certain areas, but in essence we are taking the same approach; that is, to basically include multi-employer plans within the protection of the act and highlighting specific areas where differences are essential.

Mr. Blenkarn: What you are really saying . . .

The Chairman: Just a minute, Mr. Blenkarn. Mr. Blenkarn, you will run this through the Chair and let Mr. Young and anybody else finish. Just stick your finger up; that is all it takes.

Mr. Young: I had just one more comment. I take it then that the officials are saying that there is more good stuff to come on multi-employer plans when the regulations go through.

[Translation]

prises. Cela mène à se poser la question suivante: pourquoi avoir cherché à faire entrer les régimes interentreprises dans le projet de loi C-90 plutôt que d'en faire l'objet d'un projet de loi distinct?

M. Cohen: Si vous me permettez, monsieur le président, je pense que la réponse est que, même si les régimes interentreprises présentent des caractéristiques propres, ce sont quand même des régimes de pension, et alors, un participant, j'imagine, doit bénéficier des mêmes garanties et des mêmes avantages que les autres. Durant toutes nos délibérations sur le projet de loi C-90, nous avons toujours eu à l'esprit que les régimes interentreprises sont des régimes de type particulier et présentent de nombreuses caractéristiques et qui leur sont propres, mais nous avons néanmoins voulu faire bénéficier autant que possible le participant de la protection que donne la Loi sur les normes des prestations de pension.

Nous avons donc donné une définition de ces régimes, nous les mentionnons spécialement en divers endroits du projet de loi où leurs caractéristiques sont pertinentes. Dans le règlement d'application lui-même, vous verrez que nous cherchons toujours à tenir compte des caractéristiques propres des régimes interentreprises, toujours en partant du principe que leurs adhérents ont droit à la même protection et aux mêmes avantages que ceux des autres régimes.

M. Young: Je n'ai pas eu l'occasion de prendre connaissance du projet de loi ontarien, mais on me dit que, par exemple, le gouvernement de l'Ontario n'a pas étendu son projet de loi aux régimes interentreprises. J'aimerais savoir quelle est la différence entre ces divers textes de loi, puisqu'ils sont censés être harmonisés.

M. Cohen: Je pense que nous avons suivi à peu près la même approche que l'Ontario. Il ne faut pas oublier que la compétence fédérale diffère à certains égards des autres. Alors que nous avons quelques régimes interentreprises, ils sont probablement en proportion moindre à notre niveau qu'à celui de l'Ontario. C'est donc un sujet qui occupe peut-être une plus grande place en Ontario.

Je ne pense pas que le projet de loi ontarien ait suivi une approche très différente vis-à-vis des régimes interentreprises. La province a peut-être adopté des dispositions un peu plus détaillées ici ou là, mais notre approche, dans l'ensemble, est identique, à savoir que nous faisons bénéficier ces régimes de la protection de la loi et faisons ressortir les aspects spécifiques où les différences sont essentielles.

M. Blenkarn: Ce que vous dites ici . . .

Le président: Un instant, monsieur Blenkarn. Monsieur Blenkarn, veuillez vous adresser au président et laisser M. Young et ceux qui ont la parole finir de parler. Vous n'avez qu'à lever la main, cela suffit.

M. Young: Je voulais ajouter seulement une chose. Je conclus donc que les fonctionnaires nous promettent des dispositions sur les régimes interentreprises dans le règlement d'application?

[Texte]

Mr. Cohen: Yes, that is right. Yes.

The Chairman: Thank you, Mr. Young. Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: In effect, what you do in this particular amendment is say that where you have a multi-employer plan, two or more employers, if one of those employers only has 80% of his staff in the pension scheme it cannot be a multi-employer plan.

Mr. McCrossan: No; it is the other way around. What the clause does, I think, as originally drafted, is say it is not multi-employer if all the employees belong to affiliated companies. Then in order to get around the situation of the credit union employee or the bargaining unit employee who is covered but is not an employee of the company, we are saying in effect virtually all of the employees are employees of a single group. It is not really a multi-employer situation, because there is really only one employer out there. But for convenience, for example, Neil, you might have been covered under the CGE pension plan even though you were not an employee of CGE because you were the bargaining agent. I do not know if that is the case, but that is a typical example. The bill as worded . . . If you were the sole member of the CGE pension plan, because you were not employed by them, by definition under the original act it would have to be treated as a multi-employer plan, because there are two employers—the union and the company.

What this says is if virtually all the employees are employees of the company but there are a few extra people covered, then you do not force them through the multi-employer route. Now the question that Mickey raised is how many is virtually all? The proposed amendment is 95% is virtually all. You can argue anything; I think it is workable anyway, 95%.

• 1200

The Chairman: Thank you, Mr. McCrossan. Paragraph (d).

Mr. Blenkarn: Is this occasional work all over again?

Mr. Cohen: This is the complementary amendments vis-à-vis part-time employees.

Mr. Blenkarn: It takes out the word "working" and puts "engaged to work".

Mr. Cohen: Yes.

Mr. Young: Do we have a quorum?

Mr. McCrossan: Yes. I want to register that before we take our first vote.

The Chairman: Paragraph (e), on page five.

Mr. McCrossan: The purpose of paragraph (e) is to bring in all benefits under the pension plan, not just the pension benefits. I believe that is right. So in calculating the value the actuary is instructed to take advantage of death benefits, disability benefits, and what not, and not just pension benefits. It brings all benefits in.

[Traduction]

M. Cohen: Oui, c'est cela. Oui.

Le président: Je vous remercie, monsieur Young. Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Par cet amendement, vous dites donc que dans un régime interentreprise, regroupant deux employeurs ou plus, si l'un de ces employeurs n'a que 80 p. 100 de son personnel participant au régime, il ne s'agit pas d'un régime interentreprises.

M. McCrossan: Non, c'est juste le contraire. Dans son libellé d'origine, cet article disait qu'il n'y a pas de régime interentreprises si tous les participants sont des employés de compagnies affiliées. Ensuite, pour contourner la difficulté d'une caisse de crédit ou d'un syndicat dont les employés propres sont couverts par le régime de retraite, mais sans être des employés de la société, nous disons que virtuellement tous les employés sont des employés d'un même groupe. Dans ce cas, il ne s'agit pas vraiment d'un régime interentreprises, car il n'y a en fait qu'un seul employeur. Ainsi, Neil, vous auriez pu être couvert, pour plus de commodité, par le régime de retraite CGE, bien que vous n'ayez pas été employé de CGE, mais parce que vous étiez employé par le syndicat des employés de CGE. Voilà donc un exemple typique. Le projet de loi, tel qu'il est libellé . . . Si vous étiez le seul participant au régime de retraite CGE, non employé par cette société, aux termes de la définition d'origine, le régime de retraite CGE serait devenu un régime interentreprises, car il aura eu deux employeurs participants: le syndicat et la société.

Or, par cet amendement, nous disons que si virtuellement tous les participants sont des employés de la compagnie, mais que, en sus, quelques autres personnes sont autorisées à participer, ce régime n'est pas un régime interentreprises. Mickey a demandé ce qu'on entend par presque tous les participants. L'amendement propose 95 p. 100. On peut dire n'importe quoi; moi, je pense que 95 p.100, c'est bon.

Le président: Merci monsieur McCrossan. L'alinéa d).

M. Blenkarn: C'est encore au sujet du travail occasionnel?

M. Cohen: Ce sont des amendements complémentaires concernant les employés à temps partiel.

M. Blenkarn: On ajoute après «salarié»: «dont le contrat prévoit qu'il travaille».

M. Cohen: Oui.

M. Young: Avons-nous le quorum?

M. McCrossan: Oui. Je tiens à régler cela avant que nous procédions au premier vote.

Le président: L'alinéa e), à la page 5.

M. McCrossan: Le but de cet alinéa est de faire en sorte que toutes les prestations du régime de pension, pas seulement les prestations de pension, soient prises en ligne de compte. Je pense que c'est cela. L'actuaire doit donc tenir compte des prestations de décès, d'invalidité, et ainsi de suite, et pas seulement des prestations de pension. Toutes les prestations sont incluses.

[Text]

The Chairman: Paragraph (f).

Mr. Young: This is going to be a wonderful day; we are still on page four.

Mr. Blenkarn: This is just technical, is it not?

Mr. Fournier: Absolutely.

Mr. Frith: Mr. Chairman, I just want to make sure . . . May I ask the officials if they have been in contact with other provinces to make sure that the legislation is going to have similar definitions?

Mr. Fournier: Yes, Mr. Chairman, we are in regular contact with the provinces, particularly Ontario, Quebec, and Alberta, which have comparable pieces of legislation, which they want to see implemented by January 1, 1987. Over the last few months, indeed weeks, we have been in regular contact with them. They share Mr. Wilson's concern with respect to uniformity, not just in policy intent but also in legislative expression. This has been a matter of continuing concern throughout our discussions. Indeed, the amendments you have here today of a technical nature have in most cases been discussed with one or more of the provinces.

The Chairman: Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: On proposed amendment (g), why have we removed "at the sole option of the member" and put "without the consent of the administrator and without"—reduction, presumably—"of early retirement"? Why did we get rid of "the member" and put in "the administrator"?

Mr. Cohen: In fact the two expressions really are identical. Again, this was suggested by CP, and we agreed with them that "without the consent of the administrator" was a more functional and an easier definition to operate on. The sole option of the employee is somewhat of a vague notion, whereas what we have substituted for it is a more precise . . .

Mr. Blenkarn: I see.

Mr. Cohen:—formulation.

Mr. Fournier: I might add, Mr. Chairman, a general comment on these amendments, which may appear to be somewhat complex and formidable. I guess the concern that has governed us in reviewing the testimony and the material that has been tabled before this committee has been that wherever possible we have tried to accommodate the concerns, to simply, to clarify the interpretation so that not only this bill will be workable, but also it can be used by provinces as the lead piece of legislation throughout this country. So many of these amendments are intended to clarify, simplify and remove possible misunderstandings which could arise in the future.

• 1205

[Translation]

Le président: L'alinéa f).

M. Young: La journée va être longue; nous en sommes toujours à la page 4.

M. Blenkarn: C'est simplement un amendement technique, n'est-ce pas?

M. Fournier: Exactement.

M. Frith: Monsieur le président, je voudrais simplement m'assurer . . . Puis-je demander aux hauts fonctionnaires s'ils ont consulté les autres provinces pour s'assurer que leurs lois renferment des définitions semblables?

M. Fournier: Oui, monsieur le président, nous sommes constamment en contact avec les provinces, particulièrement l'Ontario, le Québec et l'Alberta, qui ont des lois comparables devant être mises en vigueur d'ici le 1^{er} janvier 1987. Nous avons été en contact avec ces provinces au cours des derniers mois, voire des dernières semaines. Elles partagent avec M. Wilson son souci d'uniformité, non seulement sur le plan de l'orientation politique, mais aussi sur le plan de l'expression. C'est une préoccupation constante qui ressort de toutes nos discussions. En fait, les amendements de nature technique que nous étudions aujourd'hui ont, dans la plupart des cas, été discutés avec une ou plusieurs provinces.

Le président: Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: À propos de l'amendement (g), pourquoi avons-nous supprimé «sur demande de ce dernier (le participant)» et ajouté «sans le consentement de l'administrateur et sans»—réduction, je suppose—«pour retraite anticipée»? Pourquoi avons-nous remplacé «le participant» par «l'administrateur»?

M. Cohen: En fait, les deux expressions reviennent exactement au même. Suite à la recommandation du CP, nous avons convenu qu'il serait plus pratique et plus facile de travailler avec l'expression «sans le consentement de l'administrateur». L'expression «sur demande du participant» est un peu vague, alors que l'autre qui la remplace est un peu plus précise.

M. Blenkarn: Je vois.

M. Cohen: La dernière expression est plus précise.

M. Fournier: Si vous le permettez, monsieur le président, j'aimerais faire un commentaire général au sujet de ces amendements, qui peuvent paraître un peu complexes. En examinant les témoignages et les documents dont le Comité a été saisi, nous avons cherché autant que possible à simplifier et à clarifier les notions, pour que le projet de loi soit plus facile à appliquer et pour qu'il puisse également servir de modèle pour toutes les provinces du pays. Bon nombre de ces amendements ont donc pour but de clarifier et de simplifier les dispositions afin d'éviter d'éventuels malentendus.

Le président: Merci. Monsieur Blenkarn.

Mr. Blenkarn: I have no problem with that. I think the real guts of the problem, though, on this one, is the question of common-law and spouse. Is that not the next amendment,

M. Blenkarn: Je ne vois rien de mal là-dedans. Le véritable problème ici, c'est la question des conjoints unis par le mariage et des conjoints de droit commun. C'est bien l'objet de

[Texte]

paragraph (h)? I was wondering why, all of a sudden, we are talking about a party to a void marriage. I mean how can you be married with a void marriage? Why would the requirement not be co-habiting and pick you up in the co-habiting section?

Mr. Fournier: Mr. Chairman, could I ask Mr. Hermosa from the Department of Justice to speak to this issue?

Mr. Dan Hermosa (Department of Justice): With respect to the definition of spouse, you will see in the legislation in Bill C-90 on page 5, basically line 20, the definition of spouse, as we presently have it, includes the concept of publicly represented. That is at line 30 in your bill.

The reason for the change is basically as a result of advice from the Department of Justice. The concept of public representation is an old concept which was used in federal legislation many years ago. It is continued in some pieces of federal legislation. However, the trend now is to update these kinds of definitions, if only because of the trend in society these days.

One of the results of these kinds of trends is to introduce into new federal legislation an updated definition of cohabitation, of common-law spouses.

The Chairman: Thank you. Thank you, Mr. Hermosa. Mr. Young.

Mr. Young: That seems to address the concerns of the National Action Committee on the Status of Women expressed before the committee. Was that the intent?

Mr. Hermosa: In fact, they were one of a number of groups which made those kinds of representations. That is right.

Mr. McCrossan: The issue, as I recall, was that today you have common-law relationships where they publicly hold themselves out not to be married and quite freely admit they are not married, but there is a stable relationship. What the amendment does is give these people the rights of spouses where there is a stable relationship, even though they freely admit they are not legally married, or they do not represent themselves... I mean, they do not lie about it, if you will. They do not publicly represent themselves to be married. They say, no, we have this relationship and we are not married. So what this does is include that sort of thing which is becoming more common today.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: No, that is fine.

The Chairman: Mr. Blenkarn.

Mr. Blenkarn: First of all, you have two amendments here. Let me deal with the first one. You have added "or who is a party to a void marriage with a member or a former member". Presumably a person would go through a form of marriage, never cohabit, have the marriage annulled by a court very quickly and, all of a sudden, because of the terms of this,

[Traduction]

l'amendement suivant, n'est-ce pas, l'alinéa h)? Pourquoi parlons-nous soudainement d'une personne dont le mariage est annulé? Comment peut-on être marié dans ces conditions? Ne pourrions-nous pas parler de cohabitation et nous en remettre à l'article pertinent?

M. Fournier: Monsieur le président, j'aimerais demander à M. Hermosa, du ministère de la Justice, de répondre à cette question.

M. Dan Hermosa (ministère de la Justice): La définition de conjoint que l'on retrouve dans le projet de loi C-90, à la page 2, précise aux lignes 17, 18 et 19 que les personnes doivent être publiquement présentées comme mari et femme.

L'amendement a été apporté suite à une recommandation du ministère de la Justice. Cette notion de présentation publique a été utilisée, il y a bien des années, dans des lois fédérales. Elle revient encore aujourd'hui dans certaines lois. Cependant, la tendance est à la modernisation de ces définitions, ne serait-ce que pour refléter les tendances modernes de la société.

Nous cherchons donc, dans les nouvelles lois fédérales, à moderniser la définition de cohabitation et de conjoints de droit commun.

Le président: Merci. Merci, monsieur Hermosa. Monsieur Young.

M. Young: Cela semble rejoindre les préoccupations du Comité d'action nationale sur la situation de la femme exprimées devant le Comité. Cela ne répond-il pas à ses attentes?

M. Hermosa: En fait, le Comité d'action nationale n'est qu'un des groupes qui ont soulevé cette question. Vous avez raison.

M. McCrossan: Si je me souviens bien du débat, c'est qu'aujourd'hui, il y a des conjoints de droit commun qui soutiennent publiquement qu'ils ne sont pas mariés et qui avouent très librement qu'ils ne le sont pas; ce qui ne veut pas dire que leur relation n'est pas stable. L'amendement permet donc les mêmes droits aux conjoints qui ont une relation stable, même s'ils admettent librement qu'ils ne sont pas mariés légalement ou qu'ils ne se présentent pas publiquement comme... Ces gens-là ne mentent pas au sujet de leur situation. Ils ne se présentent pas publiquement comme mari et femme. Ils disent simplement qu'ils vivent une relation stable sans être mariés. L'amendement vise donc à inclure ce genre de situation, qui est de plus en plus répandue aujourd'hui.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Non, ça va.

Le président: Monsieur Blenkarn.

M. Blenkarn: Pour commencer, nous avons deux amendements ici. Prenons le premier d'abord. Vous avez ajouté l'expression "personne dont le mariage avec un participant ou un participant ancien a été annulé". Cela veut donc dire qu'en application de cette disposition, une personne qui contracte un mariage, qui ne cohabite jamais avec son conjoint et qui

[Text]

would be entitled to share in the pension. It strikes me that is ridiculous.

Mr. McCrossan: For the period in which they were married. For benefits earned in the period in which they were married.

Mr. Blenkarn: Well, the point is if they are only for the benefits of the period in which they are married, it was a void marriage.

Mr. Hermosa: If I may respond to this. If it was a void marriage, it was void *ab initio*, in that they were never in fact married, because it was void from the beginning.

Mr. Blenkarn: So why would we worry about it? Why would we not just leave them out? Because, if they cohabit for a year, they are in as common-law, and if they did not cohabitate for a year, why should you get in on the action unless it is a full year? It is awfully hard on the actuaries or whatever. I mean what do you do? Do you figure it out by the month or the week or the hour?

Mr. Hermosa: It is really a legal technicality, why it has to be in there. If you are going to have a . . .

Mr. Blenkarn: Well, how about explaining it to me? I am kind of dense.

An hon. Member: He is trying to.

Mr. Hermosa: If you have a definition of spouse it has to be comprehensive. In order for it to be comprehensive, you have to include these kinds of circumstances in your definition, although they happen very seldom. But there is a concept of void and voidable marriages and we have to include it in the definition in order to be comprehensive.

Mr. Blenkarn: I do not know why.

• 1210

Mr. Hermosa: Because there are various situations where spouses can arise. One situation where a spouse can arise is in a void or voidable marriage.

Mr. Redway: Where do you mention voidable marriage?

Mr. Hermosa: In this case, we did not feel we had to mention voidable marriage, but . . .

Mr. Redway: Why do you have to mention void marriage?

Mr. Hermosa: Because in some ways, they are one and the same thing.

The Chairman: Mr. Hermosa, what is the difference between a voidable marriage and an unavoidable marriage?

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. McCrossan: The father's shot gun.

The Chairman: Are there any further questions with regard to clause 2?

Mr. Blenkarn: Mr. Chairman, I just want to know why we would include people. The people we are talking about, if they were entitled to be covered, would be covered as people cohabiting for a year. In other words, what I am saying is, why

[Translation]

demande tout de suite après à un tribunal d'annuler le mariage aurait droit à une partie de la pension. Cela m'apparaît ridicule.

Mr. McCrossan: Elle aurait droit à une partie des prestations gagnées durant le mariage.

Mr. Blenkarn: Mais si le droit à une part des prestations ne s'applique qu'à la période du mariage, cela ne tient pas, puisque le mariage est nul.

Mr. Hermosa: Permettez-moi de répondre à cela. Il faut que le mariage soit annulé, qu'il ait été nul depuis le début, c'est-à-dire qu'il n'y ait jamais eu consommation.

Mr. Blenkarn: Alors, pourquoi en parler? Pourquoi ne pas simplement les exclure? Si les personnes vivent ensemble pendant un an, elles sont considérées comme des conjoints de droit commun; et si elles n'ont pas vécu ensemble pendant une année complète, pourquoi alors en parler? C'est un autre problème pour les actuaires. Que doivent-ils faire? Faire des calculs au mois, à la semaine, à l'heure?

Mr. Hermosa: Cette disposition doit être incluse pour des raisons techniques. Si . . .

Mr. Blenkarn: Eh bien, expliquez-moi donc cela. Je suis un peu lent.

Une voix: C'est ce qu'il tente de faire.

Mr. Hermosa: La définition de conjoint doit être exhaustive. Pour qu'elle soit exhaustive, il faut y inclure ce genre de circonstances, même si elles sont très rares. C'est la raison pour laquelle nous devons inclure dans la définition la notion de mariage nul ou pouvant être annulé.

Mr. Blenkarn: Je ne vois pas pourquoi.

Mr. Hermosa: Les conjoints peuvent se retrouver dans toutes sortes de situations. Les mariages nuls ou annulables en sont une.

Mr. Redway: Où est-il fait mention de mariage annulable?

Mr. Hermosa: Ici, nous n'avons pas jugé bon de parler de mariage annulable, mais . . .

Mr. Redway: Pourquoi devez-vous parler des mariages nuls?

Mr. Hermosa: Parce que, d'une certaine façon, les deux reviennent au même.

Le président: Monsieur Hermosa, quelle est la différence entre un mariage annulable et un mariage qui ne l'est pas?

Une voix: Ah, ah?

Mr. McCrossan: Le fusil de chasse du père.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à propos de l'article 2?

Mr. Blenkarn: Monsieur le président, je voudrais simplement savoir pourquoi nous incluons ces gens-là. S'ils avaient droit à une part des prestations, ce serait à titre de personnes ayant vécu ensemble pendant un an. Autrement dit, pourquoi

[Texte]

would you want to bother covering people or have them have the right to invest in someone else's pension plan if they entered into a void marriage, never cohabited, and the marriage was annulled? If they cohabited for a year, they would be covered anyway, so why would we want to create a protection for this peculiar situation?

Mr. Hermosa: They would not be covered by cohabitation in any event, because the cohabitation paragraph in the definition covers common-law relationships. They, in fact, were married. In other words, they went through the form of marriage . . .

Mr. Blenkarn: So what?

Mr. Hermosa: —so they could not fall within (b).

Mr. Blenkarn: Sure they can. They can go through a form of marriage and still be common-law.

Mr. Hermosa: For the purpose of a definition, they could not fall within (b) because, in fact, if they were not cohabiting for a year . . .

Mr. Blenkarn: That is right.

Mr. Hermosa: —they could not fall within (b), so they would have to fall within (a).

Mr. Blenkarn: So you take them out. In other words, you do not cover void marriages for less than a year at all.

Mr. Hermosa: I would like to agree with you, but we cannot really approach it that way, because in terms of definition of spouses, you have a void marriage whether they live together for one day or one year.

Mr. Blenkarn: I do not know why you want to cover people in a void marriage. Now, I . . .

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: I was going to ask—the submissions both by Towers, Perrin, Forster and Crosby Ltd. and William M. Mercer Ltd. on this whole thing—does it tend to satisfy their concerns in each case? They are into the “one year” business, but also . . .

Mr. Cohen: Yes, I think so. I think they wanted more clarity, and I think this is achieving more clarity.

Mr. James: In both their cases, they are asking for clarity. I guess they were concerned this “publicly representing themselves” and so on get taken out, so it satisfies that. Then the mixed clause was, of course, the “one year” affair.

Mr. Cohen: Yes.

Mr. Redway: Could I just inquire . . . I think I understand what you are driving at with the void, but why have you not mentioned a voidable marriage?

[Traduction]

prendrions-nous la peine d'inclure des personnes, ou pourquoi leur donnerions-nous le droit d'investir dans le régime de pension d'une autre personne, si elles ont contracté un mariage nul, si elles n'ont jamais vécu ensemble, et si leur mariage a été annulé? Si elles ont habité ensemble pendant une année, elles seront admissibles de toute façon; alors, pourquoi créerions-nous une disposition prévoyant ces cas?

M. Hermosa: Les personnes vivant dans cette situation ne seraient pas plus admissibles parce qu'elles ont habité ensemble, parce que la disposition concernant la cohabitation vise les relations de droit commun. Dans ce cas-ci, les personnes ont contracté un mariage. Autrement dit, elles ont contracté une forme de mariage . . .

M. Blenkarn: Puis après?

M. Hermosa: . . . de sorte qu'elles ne seraient pas visées par l'alinéa b).

M. Blenkarn: Bien sûr que oui. Elles pourraient contracter une forme de mariage et toujours vivre une relation de droit commun.

M. Hermosa: Aux fins de la définition, ces personnes ne tombent pas sous le coup de l'alinéa b), parce qu'elles n'ont pas vécu ensemble pendant un an . . .

M. Blenkarn: C'est vrai.

M. Hermosa: . . . et si elles ne tombent pas sous le coup de l'alinéa b), elles doivent tomber sous le coup de l'alinéa a).

M. Blenkarn: Alors, qu'on n'en parle pas. Autrement dit, il ne faut pas inclure les mariages nuls qui ont duré moins d'un an.

M. Hermosa: Nous ne pouvons pas vraiment faire cela, parce que la définition de conjoints comprend les mariages nuls, que les parties aient vécu ensemble pendant une journée ou un an.

M. Blenkarn: Je ne vois pas pourquoi vous tenez à inclure les personnes qui ont contracté un mariage nul. Je . . .

Le président: Monsieur James.

M. James: Est-ce que cette disposition répond aux attentes de Towers, Perrin, Forster et Crosby Limitée, et de William M. Mercer Limitée? Ils s'intéressaient à cette question d'un an, mais . . .

M. Cohen: Je crois que oui. Je pense qu'ils voulaient que ce soit plus clair, et cette disposition est effectivement plus claire.

M. James: Les deux groupes demandaient une disposition plus claire. Ils s'interrogeaient notamment sur l'expression «publiquement présentés comme mari et femme», et l'amendement répond donc à leurs attentes. Puis, il y avait la question de la période d'un an.

M. Cohen: Oui.

M. Redway: Si vous le permettez . . . Je pense que je comprends où vous voulez en venir avec le mariage nul, mais pourquoi ne faites-vous pas mention des mariages annulables?

[Text]

Mr. Hermosa: There is some argument to suggest it is no longer necessary. As long as you include the concept of a void marriage, the other concept folds into it. There is an argument made along that line, and in cleaning up these kinds of definitions, the decision was made to include the concept with just void marriages.

Mr. Redway: Obviously we are not talking about very many, anyways. In fact, have you heard of one lately?

Mr. Hermosa: In fact, I have never heard of one. This is a very antiquated concept.

Mr. Wilson (Swift Current—Maple Creek): Mr. Chairman, in the interest of expediting things, I am going to suggest we ask for written arguments from the witness and Mr. Redway and Mr. Blenkarn to be filed within a week's time, and then we can all examine them so they . . .

Some hon. members: Oh, oh!

The Chairman: There being no further questions . . .

Clause 2 as amended agreed to.

On clause 3—*Pension plans may exceed minimum requirements*

Clause 3 agreed to.

On clause 4—*Application of Act*

• 1215

Mr. McCrossan: Mr. Neil Young just asked if we will read just seven lines before he said "yes".

Mr. Young: You have to be fast on your feet for you guys.

Mr. Frith: You are at clause 4.

Mr. Redway: Yes.

Mr. Frith: On page 7.

Mr. Redway: We were just on three.

Mr. Frith: So I am at clause 4, page 7. I just want to make sure. We are now going to talk about the April 14th document, right? Do we have anything . . . ?

Mr. Blenkarn: April 8th.

Mr. Frith: Yes, but I call this the 15th, and that is the 14th.

Mr. McCrossan: The 14th is one clause, and we are nearly finished with it.

The Chairman: The amendment, by striking out lines 6 and 7 on page 7, and substituting the following. Questions?

Mr. Young: So you are wiping out the whole clause and substituting all this stuff for it?

Mr. McCrossan: The purpose of this was to put the definition of a pension plan in a more logical place in the act, so back in clause 2, we deleted the definition of a pension plan, back on page 4, line 33, and what we are doing here is inserting it in clause 4 . . .

Mr. Frith: Oh, I see.

[Translation]

M. Hermosa: Certains prétendent que ce n'est pas nécessaire. Dès que vous parlez de mariages nuls, les deux situations sont comprises. En mettant la dernière main aux définitions, nous avons décidé de n'inclure que les mariages nuls, qui comprennent implicitement les mariages annulables.

M. Redway: De toute façon, ces situations sont assez rares. En fait, auriez-vous entendu parler d'un cas dernièrement?

M. Hermosa: Je n'ai jamais entendu parler de cas semblables. C'est un concept très vieux.

M. Wilson (Swift Current—Maple Creek): Monsieur le président, pour accélérer les choses, je demanderais que le témoin nous soumette d'ici à une semaine les arguments par écrit, de sorte que M. Redway, M. Blenkarn et nous tous puissions les examiner . . .

Des voix: Oh, oh!

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions . . .

L'article 2, modifié, est adopté.

Article 3—*Régimes plus avantageux*.

L'article 3 est adopté.

Article 4—*Application de la loi*.

M. McCrossan: M. Neil Young vient de demander s'il faut lire les sept lignes qui précèdent son «oui».

M. Young: Vous allez vite en affaires.

M. Frith: Nous en sommes à l'article 4.

M. Redway: Oui.

M. Frith: À la page 7.

M. Redway: Nous en étions à l'article 3.

M. Frith: Je suis rendu à l'article 4, à la page 7. Je veux simplement m'assurer que je suis à la bonne place. Je présume que nous allons discuter du document du 14 avril. Avons-nous quelque chose . . . ?

M. Blenkarn: Du document du 8 avril.

M. Frith: Oui, mais pour moi, c'est le quinzième amendement, et celui-là le quatorzième.

M. McCrossan: Le quatorzième porte sur un article que nous avons presque terminé d'étudier.

Le président: L'amendement qui dit «substitution, aux lignes 6 et 7, page 7, de ce qui suit». Y a-t-il des questions?

M. Young: Vous supprimez tout le paragraphe et le remplacez par ce qu'il y a là?

M. McCrossan: C'est dans le but d'insérer la définition de «régime de pension» à un endroit plus logique dans la loi; nous avons donc supprimé la définition du régime de pension qui figure à l'article 2, la page 5, à partir de la première ligne, et nous l'insérons ici à l'article 4 . . .

M. Frith: Je vois.

[Texte]

Mr. McCrossan: —so it is just picking up the wording and moving it.

Mr. Blenkarn: That is all you are doing, is it?

The Chairman: Shall clause 4 carry?

Clause 4 as amended agreed to

On Clause 5—*Powers and duties of Superintendent*

Mr. Blenkarn: Just adding something here.

The Chairman: Moved that clause 5 of Bill C-90 be amended by adding immediately after lines 9, on page 9, the following.

Mr. McCrossan: The gist of this, again, is to enable the members to get information.

Mr. Hermosa: If the superintendent wants to give it to them.

Mr. Cohen: In certain circumstances, it may be that the superintendent feels the administrator should distribute information over and above the regular kind of information, and this would give the superintendent the power.

Mr. McCrossan: That is right. This is in response to the CLC, who requested that all the power not be vested in the company; that if the members wanted to have the right to information, the superintendent could direct the company to give it to the members.

Mr. Hermosa: But the members would have to ask.

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: Mr. Chairman, does this involve information to spouses, and so on?

The Chairman: Mr. Cohen.

Mr. James: Just plan members.

Mr. Cohen: It says plan members. I guess the spouses are entitled to see general information which is to be distributed to the members, but I guess this particular provision is not specific in that case. It is unlikely. When we were thinking of enfranchising spouses, I think the concept there was to give them information that they may require to choose certain options, and so on.

Mr. James: Right.

Mr. Cohen: It is difficult to envisage what sort of information might be caught by this clause, but it is unlikely to be that sort of information. It is more likely to be of a more general nature.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. James: I am saying it does not need to be more specific.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: On this particular clause, it talks about "shall relate to any identifiable individual". Would that mean employment date with the company, the date of birth, the date of hiring, the date of entrance into the pension plan?

[Traduction]

M. McCrossan: Nous déplaçons simplement la définition.

M. Blenkarn: C'est bien tout ce que vous faites?

Le président: L'article 4 est-il adopté?

L'article 4, ainsi modifié, est adopté

L'article 5—*Attributions du surintendant*

M. Blenkarn: Un simple petit ajout ici.

Le président: Il est proposé que l'article 5 du Projet de loi C-90 soit modifié par insertion, après la ligne 7, page 9, de ce qui suit.

M. McCrossan: C'est pour permettre aux membres d'obtenir des renseignements.

M. Hermosa: Si le surintendant veut bien les leur donner.

M. Cohen: Dans certains cas, il se peut que le surintendant soit d'avis que l'administrateur ne devrait pas s'en tenir aux renseignements habituels, et cette disposition autoriserait ainsi le le surintendant à enjoindre à l'administrateur de donner de plus amples renseignements.

M. McCrossan: C'est cela. Le CTC avait demandé que toute l'autorité ne soit pas dévolue à la compagnie et que le surintendant puisse l'enjoindre de fournir les renseignements demandés par les membres.

M. Hermosa: Mais les membres doivent en faire la demande.

Le président: Monsieur James.

M. James: Monsieur le président, est-ce que cela s'applique aux conjoints aussi?

Le président: Monsieur Cohen.

M. James: Seulement les membres d'un régime.

M. Cohen: Seulement les membres. Les conjoints ont droit aux renseignements généraux distribués aux membres, mais la disposition n'est peut-être pas assez précise. De toute façon, il s'agissait de permettre aux conjoints d'obtenir certains renseignements nécessaires pour faire certains choix.

M. James: Très bien.

M. Cohen: Il est difficile de savoir quels genres de renseignement pourraient être visés par cette disposition, mais il est peu probable que ce soit ce genre d'information. Ce sera plutôt d'ordre plus général.

Le président: Monsieur Young.

M. James: Je dis que cela n'a pas besoin d'être plus précis.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Cet article précise: «aucun renseignement relatif à un individu donné»... Entend-on par là la date d'entrée à la compagnie, la date de naissance, la date d'embauche, la date d'adhésion au régime de pension?

[Text]

Mr. Blenkarn: You are at clause 7.

Mr. Young: I am away ahead of you guys.

Mr. Blenkarn: Why do we not pass clause 6?

The Chairman: Mr. Redway.

• 1220

Mr. Redway: I take it, however, that nobody compels the superintendent to give this information. In other words, the employees can ask, but there is nothing to say that the superintendent will still disclose it. This just gives them the power to require it if he so desires, but there is nothing to compel the superintendent to do that.

Mr. Cohen: Yes, I think there is always the difficulty of weighing up the rights and obligations of the employer and the employees. I think the superintendent is in an ideal situation to decide if certain information may in fact be detrimental if it is released, whereas other information may be helpful to the supervisory authorities if it is released. Yes, I would agree with you, but it is a balance that has to be struck.

Clause 5 as amended agreed to.

Clause 6 agreed to.

On Clause 7—*Administrator of pension plan*

Mr. Frith: Mr. Chairman, I have a question.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: I just would like to ask Mr. Fournier, on clause 7—this is when we are striking a pension committee—if there is any reason legally we cannot require . . . I just want to get the consensus of the members of the committee, but I feel very strongly that pensioners should be represented on those pension committees. That has been a difficulty in the past. No law requires pensioners to be represented and fundamental to their rights. I think they should have a representative on those pension committees. We recommended that in the task force, and Paul, I sense that a way in which we could at least get pensioners' rights looked after would be to ensure in a pension committee that a pensioner should be a member of that committee. I do not see that in there.

Mr. Fournier: One comment I would make, Mr. Chairman, is that there is of course nothing here to prevent that from happening if it is indeed the wish of the company, if it is indeed the wish of the employers. Indeed, an increasing number of companies are doing that at this time.

We have to remember throughout that these are minimum standards we are establishing for voluntary pension plans. I guess in our discussions with provinces that was a consideration which was uppermost in our mind in respect of this particular issue and other issues covered by this bill. There is, therefore, a question of fine balance as to how far government or governments want to go in terms of imposing specific detailed obligations on plan sponsors who are voluntarily establishing pension plans.

[Translation]

M. Blenkarn: Vous êtes à l'article 7.

M. Young: Je suis bien en avant de vous.

M. Blenkarn: Pourquoi n'adoptons-nous pas l'article 6?

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: Je crois, toutefois, que personne ne peut obliger le surintendant à révéler ces renseignements. En d'autres termes, les employés peuvent le demander, mais rien n'oblige le surintendant à les divulguer. Cela leur permet de demander les renseignements, mais il n'est nullement obligé d'accéder à la demande.

M. Cohen: C'est cela. Je crois qu'il est toujours difficile de mesurer les droits et les obligations de l'employeur et des employés. À mon avis, le surintendant est particulièrement bien placé pour décider si certains renseignements, une fois divulgués, risquent de nuire aux intéressés, tandis que d'autres risquent d'aider les autorités de supervision. Je suis d'accord avec vous, mais il faut quand même établir un certain équilibre.

L'article 5 modifié est adopté.

L'article 6 est adopté.

L'article 7—*Gestion des régimes de pension*

M. Frith: Monsieur le président, j'ai une question à poser.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Ma question s'adresse à M. Fournier et concerne l'article 7—il s'agit de la partie concernant l'établissement d'un comité des pensions. Y a-t-il une raison juridique pour expliquer pourquoi nous ne pouvons pas exiger . . . Je ne sais pas ce qu'en pensent les autres membres du Comité, mais je suis persuadé que les retraités devraient être représentés au sein des comités des pensions. C'est une situation qui a posé des problèmes par le passé. Aucune loi n'exige que les retraités soient représentés, alors que ce devrait être un droit fondamental. Selon moi, ils devraient être représentés au sein des comités des pensions. Le groupe de travail l'avait d'ailleurs recommandé. J'ai l'impression, Paul, qu'une façon de protéger les droits des retraités serait de prévoir leur inclusion dans les comités des pensions. Mais le présent projet de loi n'en parle pas.

M. Fournier: Tout ce que je peux dire à cet égard, monsieur le président, c'est que rien dans le projet de loi n'empêche les retraités de faire partie de ces comités si la compagnie ou l'employeur le veut bien. De fait, de plus en plus de compagnies le font.

Il ne faut pas perdre de vue le fait que nous sommes en train d'établir des normes minimales pour les régimes de pension volontaires. C'était d'ailleurs une de nos priorités au cours des négociations avec les provinces, lorsque nous discutons de cette question et d'autres visées par le projet de loi. Il faut déterminer avec précision dans quelle mesure les gouvernements veulent imposer certaines obligations aux organismes qui établissent volontairement ces régimes de pension.

[Texte]

In the end, in the discussions with our provincial colleagues—and I should add that this wording here reflects the discussions and the consensus among various governments—the view was that one ought to frame a clause that would provide a measure of encouragement in this way, without going too far in terms of mandating or requiring, or appearing to be heavy-handed. However, I recognize with you, Mr. Frith, that this is a matter of fine balance between how far the state wants to go and how much responsibility it wants to leave with business and its employees in working out these kinds of arrangements.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: I will add one point. I am just going to move a motion and I hope I can get someone to second it.

I can say to you honestly that if you were to put another amendment into this bill, which would require at least one person on that pension committee to be a pensioner, it is not going to set the world on fire. Of all the testimony we have heard in one year, going across this country . . . that is why we have listened so carefully to those pensioners. They do not have any rights. When they hit 65 and leave, the union does not look after them and the employer could not care less. I do not think it is radical to suggest that a member of that pension committee be a pensioner so that at least he can get the information out to his own group about what has happened to their pension plan. I do not think that is radical.

I understand the desire by Mr. Fournier and his department. He is trying to work on the basis of consensus, but I would appeal to you that in this particular case—we listened to them all across the country—we should take the lead in this matter and make sure that pensioners are part of those pension committees, so that at least they will have their rights represented.

The Chairman: Gentlemen, on my list I have Mr. Frith, Mr. Young, Mr. McCrossan, Mr. Blenkarn and Mr. James, following Mr. Frith.

Mr. Young.

• 1225

Mr. Young: I think I am on the right one now—page 11, subclause 7.(6). It has been suggested that this be amended by striking out line 13 on page 11 and that the amendment says:

sary to enable it to perform those duties, but no such information related to any identifiable individual unless that individual's prior written consent has been obtained.

My problem with that is . . . Would that preclude a bargaining agent from receiving from an employer such things as the date of hiring, the date of entrance into the plan, the date of birth, this kind of thing? This could be very useful in an overall sense in drafting up a proposed amendment to a pension plan and for the bargaining agent being able to determine what the cost factors are, etc. What this seems to be saying is that the bargaining agent would have to go to every

[Traduction]

En fin de compte, dans la discussion avec nos homologues provinciaux—et je signale que la formulation que vous voyez reflète les discussions et le consensus auquel nous sommes arrivés—nous avons conclu qu'il serait nécessaire que le libellé de l'article encourage dans une certaine mesure les compagnies à établir des régimes de pension, sans donner l'impression qu'elles sont obligées de le faire ou qu'elles sont assujetties à d'autres restrictions de ce genre. Toutefois, monsieur Frith, je conviens avec vous qu'il est nécessaire d'établir un certain équilibre entre la participation de l'État et la responsabilité qu'auront les entreprises et les employés pour ce qui est d'élaborer ce genre d'entente.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Une chose. Je vais proposer une motion et j'espère que quelqu'un va l'appuyer.

Franchement, si vous apportiez un autre amendement à ce projet de loi pour faire en sorte qu'au moins un membre du comité des pensions soit un retraité, cela n'aura rien de dramatique. Tous les témoignages que nous avons entendus au cours de la dernière année, pendant nos voyages à travers le pays . . . C'est pour cela que nous avons écouté si attentivement les retraités. Ils n'ont aucun droit. Lorsqu'ils atteignent 65 ans et qu'ils doivent prendre leur retraite, le syndicat ne s'en occupe plus, et l'employeur s'en moque. Je ne crois pas qu'il serait exagéré de demander qu'un membre du comité des pensions soit un retraité afin qu'il puisse au moins expliquer aux autres retraités ce qui est arrivé à leur régime de pension. Je ne crois pas que ce soit exagéré.

Je comprends votre opposition, monsieur Fournier, et celle de votre ministère. Vous essayez d'en arriver à un consensus. Mais nous avons entendu les problèmes des retraités partout à travers le Canada, et nous vous demandons, dans ce cas particulier, de faire en sorte que les retraités puissent faire partie intégrante des comités des pensions afin qu'ils puissent, à tout le moins, faire respecter leurs droits.

Le président: Messieurs, après M. Frith, j'ai M. Young, M. McCrossan, M. Blenkarn et M. James.

Monsieur Young.

M. Young: Je pense que j'ai la bonne page maintenant—il s'agit de la page 11, paragraphe 7.(6). Quelqu'un a proposé que ce paragraphe soit modifié par substitution, à la ligne 12, page 11, de ce qui suit:

L'exercice de ces attributions; toutefois, aucun renseignement relatif à un individu donné ne peut être fourni à moins que celui-ci n'y consente par écrit préalablement.

Il y a une chose qui m'embête. Est-ce que cela empêcherait un agent négociateur d'obtenir d'un employeur des détails comme la date d'embauche, la date d'adhésion au régime, la date de naissance, et d'autres renseignements de ce genre? Cela pourrait être très utile de façon générale pour élaborer un amendement proposé à un régime de pensions et pourrait permettre à l'agent négociateur de déterminer ce que seront les coûts, etc. D'après le libellé de cet amendement, il faudrait que

[Text]

member of the bargaining unit and ask for permission to receive such information from the employer.

Mr. Fournier: The intent here, Mr. Chairman, was to ensure that individual privacy was protected while at the same time ensuring that the pension committee would have the relevant information. That information might very well be in aggregate terms without having to reveal specific names and specific situations of individuals, so that their privacy rights are indeed protected.

Mr. Young: But does it do that? I agree that it does that, but does it do something else is the question I am asking.

Mr. Cohen: Mr. Chairman, as Mr. Fournier has said, this is a very specific amendment in order to protect privacy rights. Certainly if the pension committee or if a bargaining agent were to request statistical information, I cannot see how this amendment would prohibit that.

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: With respect to Mr. Frith's point, one always hates to make amendments on the run, but I do have a specific suggestion, which I think might be acceptable. I might explain my reasoning.

First of all, we are back on subclause 7.(2), I think, rather than subclause 7.(6). Subclause 7.(2) has a look at the membership of the pension committee, and it allows currently the superintendent to set in regulations the method under which the members should be chosen.

I think an amendment could be made so that the fourth and fifth lines of that said:

shall be a representative of the plan members or former members, chosen directly or indirectly by the plan members or former members in prescribed manner.

What that would do would be first of all to enable a former member to serve, whereas currently under the definition only an active member could serve, because plan members is defined under the act. So if you expanded it to say "plan members or former members", they are both defined terms. Similarly, if you had "chosen directly or indirectly by the plan members or former members"...

If we added "or former members" twice in that clause, that would at least cover the possibility of them being on the committee and having some choice as to who is on the committee. Because it is in the prescribed manner it would enable the superintendent, in conjunction with the provincial representatives, to indeed arrive at a policy that could be a policy that evolves over time. If we do not put in the words "or former members", I think actually they would be precluded from being appointed even if there was a consensus reached that they should be appointed.

[Translation]

l'agent de négociations communique avec chaque membre de l'unité de négociations pour lui demander l'autorisation d'obtenir ces renseignements de l'employeur.

M. Fournier: Monsieur le président, le but de cet amendement était d'assurer la protection des renseignements personnels concernant chaque membre, tout en permettant au Comité des pensions d'obtenir les renseignements pertinents. Les renseignements en question pourraient être communiqués de façon globale au Comité sans mentionner de noms et de situations particulières, de façon à protéger l'intimité des personnes concernées.

M. Young: Mais, l'objectif est-il atteint? En fait, je vois bien que l'objectif est atteint, mais je me demande si cet amendement ne risque pas de faire autre chose aussi.

M. Cohen: Monsieur le président, comme l'a dit M. Fournier, cet amendement a un but particulier, celui de protéger l'intimité des personnes concernées. Si le Comité des pensions ou l'agent de négociations demandait des données statistiques, je ne vois pas en quoi cet amendement pourrait les empêcher de les obtenir.

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: En ce qui concerne l'argument de M. Frith, il n'est jamais bon d'apporter des amendements à la hâte. Cependant, j'aurais une proposition à faire qui pourrait être acceptable. Je vais vous expliquer mon raisonnement.

Tout d'abord, revenons au paragraphe 7.(2), qui concerne la composition du Comité des pensions et permet pour l'instant au surintendant d'établir par voie de règlement la façon dont les membres seront choisis.

Nous pourrions faire un amendement aux quatrième et cinquième lignes disant ceci:

choisi directement ou indirectement par eux comme leur représentant ou le représentant des anciens participants, conformément aux modalités réglementaires.

Cela permettrait tout d'abord à un ancien participant de faire partie du Comité, tandis qu'en ce moment, d'après la définition du terme «participant», seuls les participants actuels peuvent en faire partie. Donc, si l'on parlait des «participants et anciens participants», ce serait préférable, car les deux termes sont définis. De même, si on disait «choisi directement ou indirectement par les participants ou les anciens participants»...

Si l'on parlait deux fois des «anciens participants» dans le même article, cela assurerait au moins qu'ils pourront faire partie du comité et participer au choix des autres membres. Comme le tout serait fait conformément aux modalités réglementaires, le surintendant pourrait, de concert avec les représentants provinciaux, établir une politique qui pourrait évoluer avec le temps. Si l'on n'ajoute pas l'expression «ou anciens participants», je pense que cela les empêcherait d'être nommés au comité même s'il y avait un consensus permettant leur nomination.

[Texte]

So what such an amendment would do would be to allow for the possibility and to allow for consensus to emerge. I think there is a general feeling that we have had . . .

• 1230

This subclause right now, for example, does not require a member to be on the committee, unless they asked for it. So it would seem to me not to be consistent to impose a pensioner on the committee if there was not a member on the committee. So I think what you want to do is pass something that enables a pensioner to be appointed, should it be the wish of the membership and the former membership. And indeed, to allow the superintendent, who is the one that would be setting up the rules under this, the regulations—I guess it is the Governor in Council, not the superintendent, but we all know the way it works—to provide for that possibility.

I think that would recognize the legitimate concern, and I would not think it would give the department any problem to allow the possibility of having a pensioner on the committee. I think you will agree that the current wording would prohibit a pensioner from being on the committee.

Mr. Fournier: Just on that particular point, Mr. Chairman. I stand to be corrected, perhaps, but I would like to ask Mr. Hermosa to advise us on this particular point. Namely, does the present wording of subclause 7.(2) prohibit pensioners from being on the committee?

My reading—and I am no lawyer—my reading of that particular subclause would suggest that it is permissive. It does not prohibit retirees or pensioners from being selected. But I would like to ask Mr. Hermosa for his views on this.

Mr. Hermosa: That is right. The provisions in subclause 7.(2) are not limiting with respect to the members of the committee. The committee can have as many members or as many kinds of members as it would like. So all that subclause is doing is ensuring that at least certain plan members, representative plan members, are there. But the committee still could have a number of members which included members from the pensioners, or former members.

My one concern with respect to your suggestion is this: plan members are not defined in subclause 7.(2). However, former members are. My one concern with respect to the use of former members is the fact that former members not only include those who are retired, but those who have ceased membership.

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: Thank you, Mr. Chairman. I guess I was more concerned about subclause 7.(3) as it carries on into 7.(6) in connection within the ability to form a pension committee. And it gives, under certain circumstances, employees that right, which is no problem. But then on to 7.(6), as to what really that committee has the wherewithal to do; it does not seem to define that. Does that enter into the regulations? And if so, I would be concerned as to how that will happen, as to what their mandate is. Do they start, then, as a committee and

[Traduction]

Par conséquent, un amendement de ce genre permettrait aux anciens participants de faire partie du comité et permettrait aussi d'en arriver à un consensus sur la question. Je pense qu'en général nous avons . . .

Par exemple, d'après ce paragraphe, il n'est pas obligatoire pour les participants d'avoir un représentant au sein du comité à moins qu'ils ne le demandent. Il ne serait donc pas logique d'imposer un retraité au comité si celui-ci ne compte aucun participant. Il faudrait donc faire un amendement qui permettrait à un retraité de faire partie du comité, si les participants actuels et anciens le désirent. Il faudrait aussi que cet amendement permette au surintendant de prévoir cette possibilité, car c'est lui qui doit établir le règlement—en fait, c'est plutôt le gouverneur en conseil, mais nous savons tous comment les choses fonctionnent.

De cette façon, je crois que nous réussirons à éliminer un problème et je ne pense pas que le ministère s'opposerait à la possibilité qu'un retraité fasse partie du Comité des pensions. Admettez-vous que selon le libellé actuel, aucun retraité ne peut faire partie du Comité?

M. Fournier: J'ai quelque chose à dire à ce sujet, monsieur le président. Je me trompe peut-être, mais j'aimerais que M. Hermosa nous parle de cette question particulière. Est-ce que le libellé actuel du paragraphe 7(2) empêche les retraités de faire partie du comité?

D'après mon interprétation de ce paragraphe—et je ne suis pas avocat—il me semble que ce serait permis. Cela ne semble pas empêcher les retraités d'être choisis. Mais j'aimerais savoir ce qu'en pense M. Hermosa.

M. Hermosa: C'est juste. Les dispositions du paragraphe 7(2) n'imposent aucune restriction quant à la composition du comité. Le comité peut comprendre autant de participants et de catégories de participants qu'il le désire. Ce paragraphe a pour seul but d'assurer qu'au moins certains participants représentatifs soient inclus. Mais il peut toujours comprendre d'autres membres, y compris des retraités ou d'anciens participants.

Je ne vois qu'un seul inconvénient à votre proposition: les participants ne sont pas définis au paragraphe 7(2). Toutefois, les anciens participants le sont. Le problème que j'entrevois si l'on parle d'anciens participants est que ces derniers comprennent non seulement les retraités mais ceux qui ont résilié leur affiliation.

Le président: Monsieur James.

M. James: Merci, monsieur le président. Je suis plutôt intéressé par le paragraphe 7(3) dans la mesure où il est suivi par le paragraphe 7(6), relativement à la possibilité de constituer un comité des pensions. Le paragraphe 7(3) donne ce droit aux employés, dans certaines circonstances, ce qui ne pose aucun problème. Puis, il y a le paragraphe 7(6) qui précise les attributions du comité; ce n'est pas très précis. Est-ce que c'est prévu dans le règlement? Si oui, j'aimerais savoir comment le mandat du comité sera établi. Est-ce qu'ils auront le droit, en tant que comité, d'apporter des modifications au

[Text]

are allowed to get into amendments of the plan and into the employers' or the sponsors' management of the plan?

Mr. McCrossan: No.

Mr. James: No?

Mr. McCrossan: Only as specified. Only as agreed to by the employer under paragraph (d), 7.(6)(d).

Mr. Redway: The next page . . .

Mr. James: That will protect . . .

such other duties as are specified by the pension plan or the employer.

So in essence he would have, really, two. An employer will have a committee and then he will have his own employees.

Mr. McCrossan: That is right. An employer can choose to delegate or can choose not to delegate. If he chooses to delegate, the pension committee has the right.

Mr. James: Just a supplementary, if I may, Mr. Chairman. I thought that William M. Mercer Ltd. had some concern over that, in Mercer's submission to the committee. Am I mistaken?

Mr. Redway: Is that not the subject of the amendment that has been put forward—to address Mercer's concern about the individual's prior consent being obtained?

Mr. James: No, I think their concern was where the duties of the committee . . . I thought they submitted that the definition of what was to be done was going to be set out in the regulations. But I will certainly take the submission of you people who are on the committee, that that is not so, and that it is covered under paragraph (d)—that definitely there is a separation of power, so to speak, there. Okay. I am fine.

• 1235

The Chairman: Okay. That will be fine. Mr. Frith.

Mr. Frith: If I may, I would like to put forward for this committee this resolution or amendment to paragraph (a) . . .

An hon. member: Motion.

Mr. Frith: —a motion. At least one member of a pension committee mentioned in paragraph 7.(1)(b) shall be a representative of the plan's former members, as defined by former member on page . . .

Mr. Redway: Even somebody who has left the plan?

Mr. Frith: The way it would work, I guess, if they have left the plan . . . Where is your definition of former member? Here it is on page 3:

“former member”, in relation to a pension plan, means a person who has either ceased membership in the plan or retired from the plan.

At least there should be a representative of those groups.

Mr. Redway: If they have ceased membership in a plan they may not be getting any benefit at all. It is only the retirees who are getting some benefits. They are the only ones you would be

[Translation]

régime et à son administration par les employeurs ou les commanditaires?

M. McCrossan: Non.

M. James: Ah non?

M. McCrossan: Seulement dans la mesure où l'employeur les y autorise, en vertu de l'alinéa 7(6)d).

M. Redway: À la page suivante . . .

M. James: Donc, l'alinéa d) . . .

exercer les attributions prévues par le Régime de pension ou par l'employeur.

En fait, l'employeur aurait deux groupes, le comité et ses propres employés.

M. McCrossan: C'est juste. L'employeur peut décider de déléguer certaines choses ou de ne pas les déléguer. S'il décide de les déléguer, le Comité des pensions aura le droit de les faire.

M. James: Une question complémentaire, s'il vous plaît, monsieur le président. Je croyais que la *William M. Mercer Ltd.* avait soulevé quelques problèmes à ce sujet, dans le mémoire présenté au Comité. Est-ce que je me trompe?

M. Redway: N'est-ce pas là l'objet de l'amendement présenté—de répondre à la préoccupation formulée par Mercer au sujet de l'obtention de l'assentiment de l'intéressé au préalable?

M. James: Non. Je crois que Mercer s'inquiétait des attributions du comité . . . je pense que les représentants de la compagnie ont soutenu que la définition des attributions devrait être incluse dans le règlement. Mais j'accepte l'opinion des membres du Comité, qui estiment que ce n'est pas le cas, que les attributions sont visées par l'alinéa d) et qu'en fait, il existe une véritable séparation des pouvoirs. Bon. Cela va.

Le président: Très bien. Cela va. Monsieur Frith.

M. Frith: Si vous le permettez, j'aimerais présenter une résolution ou un amendement concernant l'alinéa a) . . .

Une voix: Une motion.

M. Frith: . . . une motion. Au moins un membre du Comité des pensions mentionné à l'alinéa 7(1)b) doit représenter les anciens participants du régime, selon la définition de ce terme à la page . . .

M. Redway: Même quelqu'un qui a abandonné le régime?

M. Frith: Si quelqu'un a abandonné le régime . . . où est la définition de «participant ancien»? La voilà, à la page 4:

«participant ancien» relativement à un régime de pension, une personne qui a mis fin à sa participation ou qui a pris sa retraite.

Il devrait au moins y avoir un représentant de ces groupes.

M. Redway: Si ces personnes ont mis fin à leur participation, elles ne touchent peut-être aucune prestation. Ce ne sont que les retraités qui touchent les prestations. Ce sont les seuls

[Texte]

interested in protecting. Surely you do not want to represent a former employee who is now working for somebody else and looking to another plan for his pension.

Mr. McCrossan: It would be interesting and the same problem . . .

Mr. Frith: I know that. For simplicity sake . . .

The Chairman: Order. Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: It would be interesting. My suggestion for the same flaw would be running a ballot of all former employees of the federal government to elect a representative on the PSSA, if we visualize that. I know it is not covered by this bill, but it would be an interesting ballot to hold, to try and identify them first of all . . .

The Chairman: Mr. James.

Mr. Young: I do not think there is a lot of sympathy within the committee. It is a question of trying to cover off those individuals who may have a vested interest in the plan after four years' service or whatever, as against those who retire from continuous employment with the plan, as far as wanting it straightened out so we are specifically referring to individuals who retired under the retirement provisions of the plan. That is rather than talking about someone who may have had just four year's service in the plan left the plan at age 24 or something and is coming back to say I would like to be represented on this committee. I know I would be more than pleased to second the motion.

The Chairman: The Chair recognized Mr. James.

Mr. James: I will defer until this discussion concludes.

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: Thanks, Mr. Chairman. I am sympathetic with what is being suggested here, but I have a basic concern which is a pre-condition, I guess. It is the whole question of the matter of consensus with the provinces. Is this going to disturb that consensus in some way or does it present no problem?

Mr. Fournier: That is a difficult question to answer, Mr. Chairman. Each individual change or amendment in itself, of course, does not or should not. One is worried, however, about the cumulative impact and the cumulative effect of the changes.

First of all, in terms of the view by provinces who feel the framework of this legislation was arrived at in a collaborative fashion, the federal government is here in the lead, with this piece of legislation, making changes as it sees fit, so to speak.

Secondly, is the perception by the business community, which has been extremely concerned about the lack of uniformity, which has now been allowed to develop in the private pension area in this country, particularly over the last five years, with attendant costs to them, administrative complexity and considerable headache. One of the messages they have given to us, indeed a message I believe they gave to Mr. Frith when he was chairing the task force from coast to

[Traduction]

qu'il vaudrait la peine de protéger. Pourquoi voudriez-vous représenter un ancien employé qui travaille maintenant pour quelqu'un d'autre et qui se cherche un autre régime de pension?

M. McCrossan: Ce serait assez intéressant, et le même problème . . .

M. Frith: Je sais. Mais pour la simplicité . . .

Le président: À l'ordre. Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Ce serait intéressant. Je proposerais, pour ce même problème, de demander à tous les anciens employés du gouvernement fédéral d'élire un représentant en vertu de la LPFP, vous voyez d'ici ce que cela donnerait. Je sais que ce n'est pas visé par ce projet de loi particulier, mais ce serait un vote assez intéressant, ne serait-ce que pour pouvoir identifier tous ces anciens employés . . .

Le président: Monsieur James.

M. Young: Je ne crois pas que le Comité soit d'accord. Il s'agit ici de protéger les personnes qui ont des intérêts dans le régime après quatre années de service, par exemple, par opposition aux personnes qui ont pris leur retraite. Il faut préciser, car il s'agit spécifiquement des personnes qui ont pris leur retraite en vertu des dispositions du régime. Il ne s'agit pas d'une personne qui a peut-être accumulé quatre années de service avec ce régime et qui a mis fin à sa participation à 24 ans, par exemple, et qui revient pour demander qu'on la représente au sein du comité. Personnellement, je serais très heureux d'appuyer la motion.

Le président: Je donne la parole à M. James.

M. James: Je vais attendre la fin de cette discussion.

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: Merci, monsieur le président. Je suis en faveur des arguments qui ont été soulevés, mais il y a un problème fondamental, qui est en fait une condition préalable. Il s'agit de toute la question du consensus. Est-ce que ce changement risque de nuire à ce consensus ou ne posera-t-il aucun problème?

M. Fournier: Monsieur le président, c'est une question difficile. Évidemment, chaque changement ou amendement ne devrait pas en soi changer grand-chose. Toutefois, on s'inquiète de leur effet cumulatif.

Tout d'abord, pour les provinces, qui ont l'impression qu'elles ont toutes participé à l'élaboration du cadre de cette loi, le gouvernement fédéral prend les devants, en apportant les modifications qui lui plaisent.

Deuxièmement, il faut tenir compte du secteur des affaires, qui s'inquiète beaucoup du manque d'uniformité dans le domaine des régimes privés de pension au Canada, particulièrement depuis les cinq dernières années, et des coûts afférents qui lui sont imputés, sans parler des problèmes administratifs et d'autres maux de tête de ce genre. Un des messages qu'ils nous ont clairement transmis, en fait qu'ils ont transmis à M. Frith lorsqu'il a présidé le groupe de travail qui a sillonné tout

[Text]

coast, was for heaven sakes, governments, get your act together. Come up with the framework legislation which is simple to understand, simple to administer and minimizes the costs to us if we are to operate from coast to coast in this country.

Therefore, while we have sympathy, one cannot not have sympathy with what is being suggested. I think you would find a number of business groups and pension plan sponsors would be quite concerned about adding, at this late stage, after five or ten years of pension debate in this country, a clause they would probably see as imposing additional burdens, additional complexity, on them.

• 1240

How are they going to locate such individuals to sit on this committee? It may be easier for some companies than others, but if one is putting a mandatory requirement, as opposed to leaving it to their choice and to the particular collective bargaining arrangements, I suspect a number of them would find it quite difficult to do so. While this particular measure might not be of that great concern, it is just a cumulative effect of the various additional obligations and burdens this bill is putting on them which is of concern.

Mr. Redway: Can I ask if this particular issue has been addressed . . .

The Chairman: Mr. Redway . . .

Mr. Redway: —in the discussions with the provinces, and what their reaction was to it?

The Chairman: Mr. Redway . . .

Mr. Fournier: This particular concern has been addressed.

The Chairman: —it would help if you would address the Chair.

Mr. Redway: I thought I still had the floor, Mr. Chairman. I am sorry.

The Chairman: I am sorry, but I did not have that impression. I would like to recognize other members, but before we proceed, the time is 12.40 p.m.. There was a feeling at the steering committee meeting, at least, we would proceed right through the lunch hour. Will the committee agree to . . .

Mr. Young: Can I suggest we go until 1 p.m.?

The Chairman: Yes, I was just going to ask the committee to agree to that. We will proceed until 1 p.m..

Mr. Redway: Can I get an answer to this question?

The Chairman: Mr. Redway, you may proceed now.

Mr. Redway: Thank you, sir. Would you like to give me an answer to my question, Mr. Fournier?

Mr. Fournier: Yes. The question of adding this particular requirement to the inter-governmental consensus was discussed with the provinces. The general view—and this is again reflected in the legislation tabled by Quebec, Ontario and

[Translation]

le pays, était le suivant: pour l'amour du ciel, il faut que les gouvernements travaillent la main dans la main. Qu'ils établissent une base pour la loi qui soit facile à comprendre, facile à administrer et qui minimise les coûts si nous voulons nous en servir d'un bout à l'autre du Canada.

Par conséquent, si nous comprenons les arguments présentés ici, nous comprenons aussi ceux du secteur des affaires. Je crois qu'il risque d'y avoir des inquiétudes dans les milieux d'affaires et parmi les promoteurs de régimes de pension, si l'on inclut maintenant, après cinq ou 10 ans de débat sur la question, une disposition qui, à leurs yeux, ajoute aux complications, à leur charge.

Comment vont-ils trouver ces personnes qui devront siéger au Comité? Cela sera peut-être plus facile pour certaines entreprises que pour d'autres, mais si l'on en fait une obligation plutôt qu'une option à négocier dans le cadre des ententes collectives, je présume qu'un grand nombre d'entre eux trouveront la chose très difficile. Bien que cette disposition ne constitue peut-être pas de par elle-même une grande difficulté, c'est l'effet cumulatif des diverses obligations et charges nouvelles que leur impose le projet de loi qui les préoccupe.

M. Redway: Je voudrais savoir si cette question a été examinée . . .

Le président: Monsieur Redway . . .

M. Redway: Dans le cadre des discussions qui ont eu lieu avec les provinces, et quelle a été leur réaction?

Le président: Monsieur Redway . . .

M. Fournier: Cette question a été abordée.

Le président: . . . veuillez vous adresser au président.

M. Redway: Pardonnez-moi, monsieur le président, je pensais avoir encore la parole.

Le président: Je suis désolé, mais ce n'était pas mon impression. Je voudrais donner la parole à d'autres membres du Comité, mais je vous signale d'abord qu'il est 12h40. Le Comité directeur était d'avis que nous poursuivions la réunion pendant l'heure du déjeuner. Les membres du Comité acceptent-ils . . . ?

M. Young: Puis-je suggérer que nous continuions jusqu'à 13 heures?

Le président: Oui, j'allais justement le demander au Comité. Nous allons tenir séance jusqu'à 13 heures.

M. Redway: Puis-je avoir une réponse à ma question?

Le président: Monsieur Redway, vous pouvez y aller maintenant.

M. Redway: Merci, monsieur. Pouvez-vous répondre à ma question, monsieur Fournier?

M. Fournier: Oui. L'ajout de cette exigence dans le cadre du consensus intergouvernemental a été discuté avec les provinces. L'avis général était . . . et il est reflété dans les projets de loi qui ont été déposés au Québec, en Ontario et en Alberta, . . .

[Texte]

Alberta—was that one ought not to go beyond what we have now in the federal legislation in terms of putting additional obligations on plan sponsors.

There was general sympathy with the intent, but essentially, the message was to leave it up to the plan sponsors and to pension committees to work out, in individual situations, what the best arrangements are. This was also a reflection of the concerns expressed by the business community with respect to the difficulties they saw in implementing this kind of requirement.

The Chairman: Mr. Young and then Mr. Frith.

Mr. Young: I do not want to be rambunctious, heaven forbid, but it raises the question . . . Since we have some desire and we are generally supportive of the bill, we would like to see some improvements made in the bill, such as the one Mr. Frith is suggesting and some others I have some concern with, particularly full cost-of-living protection and pension surpluses. It raises the question of why we are sitting here, then.

If there is such a hard-and-fast cast-iron-clad rule on this consensus—and I assume all those amendments the government has brought forward are amendments with provincial agreement—why do we not just vote on the whole damned package and get the hell out of here?

Mr. Redway: You are agreeable to that, then?

Mr. Young: Pardon?

Mr. Redway: Are you agreeable to that?

Mr. Young: I would like to express my concerns on my selected clauses, if you would have the patience to allow me to sit and do that. Then we could all go on and do our stuff.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: I am not going to belabour the point. I have indicated to you I was prepared to facilitate the passage of this legislation for good reasons. I know what we have worked at to achieve over the last 15 years, but I say to you what you are passing today will be the last piece of pension legislation this Parliament or future Parliaments will see for 15 more years. If there is anybody who has been ripped-off by this system, it has to be pensioners.

• 1245

I have accepted that this is the Volkswagen approach I am going to put forward. I am not precluding the results, but you are going to shoot down inflation protection for the pensioners. It comes as no surprise to me that the business community would not like to see this kind of clause. Well no wonder. They have been using those assets, those surpluses that have been built up. As far as I am concerned, those workers who are pensioned off have a right to at least be heard. I am not asking the world to go upside down and give them guaranteed inflation protection, but is it so radical to suggest that a pensioner be entitled to sit on a pension committee that controls his assets?

[Traduction]

que la législation fédérale ne devrait pas ajouter aux obligations déjà imposées aux promoteurs des régimes.

L'intention a été bien reçue, mais dans l'ensemble, les provinces ont fait savoir qu'il fallait laisser aux promoteurs de régimes et aux comités des pensions le soin de décider ce qui convenait le mieux dans une situation donnée. Cela reflétait également l'inquiétude exprimée par les milieux d'affaires quant aux difficultés de mise en pratique d'une telle exigence.

Le président: Monsieur Young, puis M. Frith.

M. Young: Je ne voudrais pas semer la zizanie, Dieu m'en préserve, mais cela amène la question . . . Comme nous sommes tous généralement en faveur de ce projet de loi et que nous voulons y voir des améliorations comme celles que suggèrent M. Frith et d'autres, les dispositions concernant la protection totale du pouvoir d'achat et les excédents de pension me causent tout particulièrement du souci. Je me demande ce que nous faisons ici, alors.

Si ce consensus, car je présume que tous les amendements proposés par le gouvernement ont été approuvés par les provinces, si ce consensus, donc, repose sur une règle aussi inflexible, pourquoi ne pas tout simplement adopter l'ensemble des dispositions et en finir?

M. Redway: Vous seriez d'accord pour le faire?

M. Young: Pardon?

M. Redway: Vous seriez d'accord?

M. Young: Je voudrais exprimer ma réserve à l'égard de certains articles, si vous voulez bien avoir la patience de m'écouter, puis nous pourrions régler l'affaire.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Je ne veux pas insister. Je vous ai dit que j'étais prêt à faciliter l'adoption de ce projet de loi pour de bonnes raisons. Je sais ce que nous nous efforçons de faire depuis 15 ans, mais il faut que vous sachiez que le projet de loi que nous adopterons aujourd'hui sera la dernière mesure législative concernant les pensions que le Parlement adoptera pendant les 15 années à venir. Si quelqu'un est lésé, ce sera les retraités.

J'ai reconnu que ma proposition était un pis aller. Je ne veux pas préjuger les résultats, mais vous allez laisser les retraités sans protection contre l'inflation. Je ne suis pas étonné que les milieux d'affaire ne voient pas d'un bon oeil ce genre de disposition. Ce n'est pas étonnant. Ils se sont servis de ces biens, de ces excédents qui se sont accumulés. Il me semble que les travailleurs qui ont été mis à la retraite ont au moins le droit d'exprimer leur point de vue. Je ne demande pas de tout bouleverser et de leur garantir une protection contre l'inflation, mais est-il vraiment si radical de suggérer qu'un retraité devrait avoir le droit de siéger au comité qui contrôle ses biens?

[Text]

If that cannot be sold to Ontario and Quebec I will eat my shirt, because we went through this with them; they had at the time, Mr. Fournier, no qualms about that. This was a unanimous recommendation by Tories, NDP, and Liberals on that committee that pensioners at least be given the right to sit on committees that oversee their funds. I am quite willing to change the wording so that we only talk about those who have retired from continuous employment so that we do not get into the problem that Mr. Redway suggests—and I agree with him—would be very complicated. But at least let us go one step and let them know that as a federal government we are prepared to at least give the pensioners of this country, under the jurisdiction this falls under, some rights.

The Chairman: Mr. James and then Mr. McCrossan.

Mr. James: I would like to defer until this whole discussion is over; it is on another clause.

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: I would like to come back with another suggestion. I am not proposing it as an amendment. I think there is a strong acceptance of the principle Doug has raised, but I have some reluctance about entrenching it irrevocably when there is a whole series of things on which we are trying to achieve a consensus.

So taking another crack at suggesting an amendment at this stage, I would add after the words "plan members" . . .

Mr. Frith: What page is that?

Mr. McCrossan: Sorry, on page 10, line 24. Starting back at line 23, "shall be a representative of the plan members" and then inserting the words "including members who have retired from the plan", then continuing, "chosen directly or indirectly by these plan members in prescribed manner".

Now, what that would do obviously would be to put in the law our concerns about recognizing people who have retired; at the same time, because it is dealt with in a prescribed manner it allows us to seek consensus with the provinces as to how to go about doing it. I am not trying to upset the provincial apple cart, but I think that inserting those words would be a clear statement of the concerns of the committee with respect to this issue. At the same time, it allows the consensus to develop. I think we can take it quite forcefully to the Government of Ontario, obviously, what our concerns are. If we reach joint regulations then indeed we are home free.

What this would do is say "a representative of the plan members, including"—just for clarity, if you will—"members who have retired from the plan, chosen directly or indirectly by these plan members in prescribed manner." I think that makes the point the committee wants to make, and it does not impose a restriction we are not sure we can get consent on at this stage; it gives us something to negotiate with.

The Chairman: Thank you. Mr. Fournier.

Mr. Fournier: Mr. Chairman, we certainly have sympathy with the intent here. If it were agreeable to you, Mr. Chair-

[Translation]

Je me refuse à croire que l'Ontario et le Québec soient contre, car nous en avons déjà parlé avec ces deux provinces, qui à l'époque, monsieur Fournier, n'avaient aucune objection. Les membres conservateurs, néo-démocrates et libéraux du comité avaient recommandé à l'unanimité que les retraités aient au moins le droit de siéger au sein des comités de gestion des fonds. Je suis prêt à modifier le libellé de façon à n'inclure que les personnes qui ont pris leur retraite après une longue période d'emploi, afin d'éviter les difficultés mentionnées par M. Redway, car j'en conviens, ce serait extrêmement compliqué. Mais faisons au moins un geste pour laisser savoir aux retraités, dans ce pays, que le gouvernement fédéral consent, au moins dans les domaines qui relèvent de sa compétence, à leur reconnaître certains droits.

Le président: M. James, suivi de M. McCrossan.

M. James: J'attendrai que cette discussion soit terminée. Je voudrais parler d'un autre article.

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Je voudrais proposer autre chose. Je ne présente pas un amendement. Je crois que nous sommes fondamentalement d'accord sur le principe que défend Doug, mais j'hésiterais à en faire une obligation législative irrévocable, alors que nous essayons d'obtenir un consensus sur toute une série de questions.

Alors je vais essayer de proposer un autre amendement, et je suggérerais d'ajouter à «leur représentant» . . .

M. Frith: À quelle page?

M. McCrossan: Pardonnez-moi, c'est à la page 10, ligne 21. Si vous prenez la ligne précédente, «choisi directement ou indirectement par eux comme leur représentant» après quoi nous pourrions ajouter «y compris celui des participants partis à la retraite», puis terminer comme c'est là, avec «conformément aux modalités réglementaires».

Cela montrerait clairement que nous reconnaissons les droits de ceux qui ont pris leur retraite; en même temps, comme cela doit être fait conformément aux modalités réglementaires, cela nous permet d'arriver à un consensus avec les provinces sur la façon de procéder. Mon intention n'est pas de venir déranger les provinces, mais il me semble qu'en ajoutant ces quelques mots, nous disons clairement ce que pense le Comité de la question. En même temps, nous permettons la recherche d'un consensus. Je crois que nous pouvons certainement faire savoir, sans ménagement, au gouvernement de l'Ontario ce que nous pensons. Si nous arrivons à nous entendre sur les règlements, notre problème est réglé.

Cela donnerait donc «comme leur représentant, et»—pour préciser, en quelque sorte—«y compris celui des participants qui ont pris leur retraite, conformément aux modalités réglementaires.» Le comité fait ainsi connaître son désir sans imposer une restriction que nous ne sommes pas certains de pouvoir faire accepter; cela nous laisse une marge de négociation.

Le président: Merci. Monsieur Fournier.

M. Fournier: Monsieur le président, nous comprenons certainement l'intention. Si le Comité est d'accord, nous

[Texte]

man, and to your colleagues, what we could try to do during the 1 p.m. break is to try to capture the intent that has been expressed around the table and put some words together, and perhaps when we return later this afternoon we could make some suggestions to the committee for its consideration.

The Chairman: Mr. Minaker.

Mr. Minaker: I am agreeable to that, Mr. Chairman. The only question I would like to raise would be that maybe the staff could look at the definition of "retired", because in our definitions you have deferred benefits and immediate benefits. So with "retired from the plan", would that cover those that have vesting privileges with the plan but are not collecting from the plan at this time?

• 1250

The Chairman: Okay. Mr. James?

Mr. James: Thank you. I still have a little bit of a problem with 7.(6). It was not only paragraph 7.(6)(d) when Mr. McCrossan spoke to (d), "such other duties as are specified . . .", but 7.(6)(c) says:

(c) such other duties as are prescribed, and

What does it mean? I am still concerned over what this pension committee . . . I have a feeling for what Mr. Frith just talked about, but as long as it is not going to start having this pension committee get involved with management of the Pension Fund, and some of the more particular things that are sponsor-oriented. What does:

(c) such other duties as are prescribed, and

mean? And then on in. Still, I have some concern that this is fairly . . . it is not specific.

The Chairman: Could I ask somebody to respond?

Mr. Fournier: Yes, Mr. Chairman. This particular section was included recognizing that the role of the pension committee, as described in paragraphs 7.(6)(a) and (b) was fairly broad and that over time, one would want to see how pension committees established pursuant to this legislation evolved, and provide for some possibilities for clarifying, expanding or refining the duties of the pension committee, it being well understood that there is no intention of conferring, either in the legislation or under paragraph 7.(6)(c), any powers to this committee over the investment or funding decisions of the pension plan. It was, therefore, an attempt to be both flexible and encouraging of the establishment of such committees.

The Chairman: Any further questions, Mr. James?

Mr. James: I am not sure what he said.

Mr. Redway: Would it not be defined in the trust document that sets up the plan? Is that not what . . .

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: —you are referring to, through you Mr. Chairman, as prescribed by that trust document?

The Chairman: Mr. Cohen.

[Traduction]

pourrions essayer, pendant la pose du déjeuner, de mettre en formule cette intention et nous pourrions venir vous proposer quelque chose plus tard dans l'après-midi.

Le président: Monsieur Minaker.

M. Minaker: Cela me convient, monsieur le président. La seule question que je me pose, celle de la définition du mot «retraité» que le personnel pourrait peut-être vérifier, car dans les définitions, nous parlons de prestations immédiates et de prestations différées. L'expression «parti à la retraite», couvre-t-elle les anciens participants qui ont droit à pension mais qui n'ont pas encore commencé à recevoir des prestations?

Le président: Bon. Monsieur James?

M. James: Merci. J'ai encore des difficultés avec le 7(6). Il n'y a pas que l'alinéa 7(6)d), dont a parlé M. McCrossan, avec les «attributions prévues . . .», mais il y a aussi le 7(6)c) où il est dit:

c) exercer les attributions réglementaires;

Qu'est-ce que cela veut dire? Je me demande toujours quel sera le rôle de ce comité des pensions . . . Je vois d'un bon oeil la proposition de M. Frith, mais à condition que cela ne conduise pas le comité des pensions à s'occuper de la gestion du fonds de pension, et d'autres questions qui relèvent du promoteur. Qu'entend-on par:

c) exercer les attributions réglementaires;

et ainsi de suite. Je crains que ce soit assez . . . Ce n'est pas précis.

Le président: Quelqu'un peut-il répondre?

M. Fournier: Oui, monsieur le président. Ces alinéas ont été inclus en reconnaissance du fait que le rôle des comités des pensions, tel qu'il est décrit aux alinéas 7(6)a) et b), est assez vague et qu'avec le temps, selon l'évolution des comités créés en application de cette loi, il pourrait être nécessaire de clarifier, d'étendre ou de préciser les attributions des comités de pensions; il est cependant bien entendu que ni la loi ni l'alinéa 7(6)c) ne vise à conférer aux comités des pensions un pouvoir quelconque sur les décisions en matière d'investissement ou de financement du régime. Il s'agissait en quelque sorte de faire preuve de souplesse et d'encourager la création de ces comités.

Le président: D'autres questions, monsieur James?

M. James: Je ne suis pas sûr d'avoir compris.

M. Redway: Les attributions ne seraient-elles pas précisées dans l'acte de fiducie dressé au moment de la création du régime? N'est-ce pas ce dont . . .

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: . . . vous voulez parler, par votre entremise, monsieur le président, dans les dispositions prévues au contrat de fiducie?

Le président: Monsieur Cohen.

[Text]

Mr. Cohen: Well, 7.(6)(d) in fact addresses this particular area; if the plan desires to delegate more powers to the pension committee than is provided for under (a) and (b), then it is free to do so.

I think, as Mr. Fournier pointed out, 7.(6)(c) is really just a reserve power, if you like, to give the superintendent a degree of flexibility. If it appears there is a desire on the part of certain plan members to see a particular power conferred upon the committee and it appears there is general consensus in the pension industry that this could be done, then we could use this mechanism for doing it.

Now, do not ask me to predict what it could be that the consensus arises on, but certainly, I would be very surprised if plan sponsors, in general, delegated things such as funding and investments to these committees.

Mr. Redway: But now . . .

Mr. James: Just for clarification; I think you are saying the employee, the plan member, could petition the administrator of the fund? Or who?

Mr. Cohen: Yes. I think, certainly, the committee . . .

Mr. James: No higher than that?

Mr. Cohen: No. I think the committee itself could say, "Well, we feel we ought to be involved in this particular area". If the plan sponsor says no, and if the terms of the act do not provide for it, then that is where it stops.

I think one has to recognize that in the majority of these cases, the plan is set up for and funded, to a very large extent, by the employer, and this particular provision has not been popular with employer groups and plan sponsors. I think some of the testimony you have referred to has reflected that; obviously that they cannot be too openly opposed to it, but I think you will find there is an undercurrent of concern among plan sponsors.

• 1255

So I think one has to be careful in the legislation to how far we go. As Mr. Fournier has said, this is an evolutionary approach, where the legislation is introducing the concept of the pension committee and it is really up to each pension plan to see how that develops, and how the pension plan's sponsor uses that as a conduit for information and so on.

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: It seems to me the issue, or one of the issues here is the question of: prescribed by whom? I thought perhaps it was in the plan itself to start off with, but you have cancelled that out. Now you are suggesting, or I thought you were suggesting, the superintendent. But now, in follow-up to Mr. James, you have suggested the administrator. There are three potential people who could be doing the prescribing here. Which one do you mean, and should it not be specified?

Mr. Cohen: I am sorry if I have given rise to confusion. I think paragraph (d) very specifically refers to the fact that the

[Translation]

M. Cohen: C'est en fait le but de l'alinéa 7(6)d; si le promoteur du régime désire déléguer au comité des pensions davantage de pouvoirs que ne le prévoient les alinéas a) et b), il est libre de le faire.

Comme l'a fait remarquer M. Fournier, je pense que l'alinéa 7(6)c sert essentiellement à laisser davantage de liberté au surintendant. Si les participants à un régime donné semblent vouloir conférer une attribution particulière à son comité, et si l'ensemble des régimes de pensions pensent que c'est acceptable, ce serait possible en vertu de cet alinéa.

Ne me demandez pas de deviner sur quel genre de choses on pourrait s'entendre, mais cela me surprendrait que les promoteurs des régimes, dans leur ensemble, délèguent aux comités les responsabilités du financement et des investissements.

M. Redway: Mais maintenant . . .

M. James: Une précision. Vous dites, il me semble, que l'employé, le participant, pourrait présenter une demande à l'administrateur du régime? Ou qui le ferait?

M. Cohen: Oui. Je pense que le comité . . .

M. James: Cela n'irait pas plus haut?

M. Cohen: Non. Je pense que le comité pourrait dire «nous estimons que nous devrions nous intéresser à telle chose». Si les promoteurs du régime ne sont pas d'accord, et si ce n'est pas prévu dans le contrat de fiducie, cela finit là.

Il faut reconnaître que dans la majorité des cas, le régime est établi pour l'employeur qui le finance en grande partie, et cette disposition n'a pas été très bien accueillie par les employeurs et les promoteurs des régimes. Vous avez sans doute pu vous en apercevoir dans certains témoignages; évidemment, ils ne peuvent pas s'y opposer trop ouvertement, mais je pense que l'on peut déceler une certaine inquiétude parmi les promoteurs des régimes.

J'estime donc qu'il faut faire attention de ne pas aller trop loin. Comme le disait M. Fournier, c'est une méthode évolutive, par laquelle la loi introduit le concept des comités des pensions et laisse à chaque régime la liberté de décider ce qu'il veut en faire, et laisse le promoteur libre de l'utiliser comme il l'entend pour transmettre l'information et ainsi de suite.

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: Il me semble que la question, ou du moins l'une des questions qui se posent, c'est de savoir: prévu par qui? Je pensais que ce serait prévu dans le cadre même du régime, mais vous avez éliminé cette possibilité. Vous semblez suggérer maintenant que la décision reviendrait au surintendant. Mais maintenant, en réponse à M. James, vous dites que la décision reviendrait à l'administrateur. Il y a donc ici trois personnes qui pourraient prendre la décision. À qui appartient-elle, et ne faudrait-il pas le préciser?

M. Cohen: Je suis désolé d'avoir semé la confusion. L'alinéa d) dit expressément que l'employeur ou le promoteur du

[Texte]

plan's sponsor can establish terms. In paragraph (c) we are talking about an Order in Council, essentially.

Mr. Redway: So, that is the superintendent's role too, then.

Mr. Cohen: Well, the superintendent would recommend . . .

Mr. Redway: —through the order in council. Is that clear to the Department of Justice?

Mr. Hermosa: Yes, it is. You will notice that the clause with respect to regulations, that is clause 39, as you see the bill now, clause 39, page 41, line 46, paragraph (n), refers to prescriptions. That is page 41, line 46, paragraph (n). And it says:

prescribing anything that by this Act is to be prescribed;

So what that provision does, actually, is pick up all the areas in the Act where in the various provisions, prescriptions are required, and through that paragraph the Governor General then can make regulations.

Mr. Redway: It is certainly not the administrator, then. It is the Governor in Council.

Mr. Cohen: Mr. Chairman, also, on page 5 in the definitions, "prescribed" means prescribed by regulation. So I think that is clearly covered.

The Chairman: Thank you, Mr. Cohen.

If there are no further questions, we have some elements of clause 7 that the officials are going to address.

An hon. member: First let us do clauses 8 through 80.

The Chairman: Clauses 8 to 46?

Mr. Redway: Can we carry that subject to the area that they are going to address, Mr. Chairman, when we carry this clause?

Clause 8 as amended agreed to.

On Clause 9—*Funding of pension plan*

Mr. McCrossan: Mr. Chairman, I would like to explain the purpose of clause 9.

Clause 9 as amended . . . As you know, there were many representations made in the House, and in committee and by witnesses with respect to the issue of withdrawal of surpluses from pension funds. And we agreed first of all . . . The current rules with respect to withdrawal of surpluses—it is questionable whether there is power in the current Act. The first amendment, the gist of this proposed amendment number 5 is to explicitly give the superintendent the power to control withdrawals of money from the pension fund.

And secondly, as members will be aware, the day after the budget, the Minister of Finance put the issue of withdrawal of pension fund surpluses on the federal-provincial agenda. We hope to have a consensus before the end of the year, and what this clause does in effect . . . it both gives the Governor in Council the right to set regulations for withdrawal of pension surpluses and it also requires the explicit consent of the superintendent of insurance before any surpluses can be

[Traduction]

régime peut décider des attributions. Au paragraphe c), il s'agit en fait d'un décret ministériel.

M. Redway: Ce serait donc le rôle du surintendant.

M. Cohen: Eh bien, le surintendant ferait une recommandation . . .

M. Redway: Par un décret ministériel. Est-ce que c'est clair pour le ministère de la Justice?

M. Hermosa: Oui. Vous remarquerez que dans l'article qui traite des règlements, l'article 39 du projet de loi, à la page 41, à l'alinéa n), ligne 41, on parle de mesures d'ordre réglementaire. C'est à la page 41, ligne 41, à l'alinéa n). Il est dit:

prendre toute autre mesure d'ordre réglementaire prévue par la loi;

Cette disposition donne en fait au gouverneur général l'autorité d'imposer des règlements dans tous les domaines de la loi où des mesures d'ordre réglementaire sont prévues.

M. Redway: Ce n'est donc certainement pas l'administrateur qui décide. C'est le gouverneur en conseil.

M. Cohen: Monsieur le président, il est également précisé à la page 5, dans les définitions, que «*prescribed*» dans la version anglaise signifie prévu par les règlements. C'est donc parfaitement clair.

Le président: Merci, monsieur Cohen.

S'il n'y a pas d'autres questions, les fonctionnaires pourront s'occuper de ces aspects de l'article 7.

Une voix: Régions d'abord les articles 8 à 80.

Le président: Les articles 8 à 46?

M. Redway: Pourrions-nous traiter de ce sujet dans le domaine qu'ils doivent examiner, monsieur le président, lorsque nous aurons adopté cet article?

L'article 8 tel qu'amendé est adopté.

Article 9—*Capitalisation*

M. McCrossan: Monsieur le président, je voudrais expliquer le but visé à l'article 9.

L'article 9 tel qu'amendé . . . Comme vous le savez, bien des points de vue ont été exprimés à la Chambre, devant le Comité et par les témoins sur la question du retrait des excédents des fonds de pension. Nous avons accepté, tout d'abord . . . Les règles actuelles concernant le retrait des excédents—il n'est pas certain que la loi actuelle le permette. Le premier amendement, le but de cet amendement numéro 5 est de donner au surintendant l'autorité de contrôler les retraits des fonds de pension.

Deuxièmement, comme le savent les membres du Comité, au lendemain du dépôt du budget, le ministre des Finances a inscrit la question du retrait des excédents des fonds de pension à l'ordre du jour fédéral-provincial. Nous espérons arriver à un consensus avant la fin de l'année, et cet article a pour effet . . . Il donne au gouverneur en conseil un pouvoir de réglementation dans le domaine des retraits des excédents des fonds de pension et en même temps il oblige à obtenir le consentement

[Text]

withdrawn. So I think it certainly gives us the power to do what we want to do, but we do not want to move again without discussing with our other levels of government. So the purpose of this amendment is to react to the many concerned witnesses we had, including both Doug and Neil.

• 1300

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: There is a vast improvement over what there is right now, which is . . .

The Chairman: Nothing.

Mr. Young: —nothing. Would the regulations likely talk about making improvements to the plan such as inflation protection, etc., before an employer could put his grubby little hands on it?

Mr. McCrossan: Well, that is one of the proposals that has been advanced at this stage, but we have no consensus that would in fact be the final recommendation. Certainly going back to the question I asked Mr. Baldwin when he was here—if there was inflation protection in the plan, would he feel so strongly about withdrawal surpluses—you will recall his answer was no. Of course if the inflation was there—

Mr. Young: To protect Bob Baldwin, he said that as an individual; he certainly was not speaking on behalf of . . .

Mr. McCrossan: That is correct, but obviously we are all human beings . . .

Mr. Young: He means that these moneys really do belong to the employees.

Mr. McCrossan: That is right.

Mr. Young: That argument will continue.

Mr. McCrossan: What we are doing here . . . Doug has mentioned that this is going to be the last time in 15 years that this act comes before Parliament—let us hope. What we are doing is giving ourselves the power, together with the provinces, to set rules; there apparently is not the power now.

Clause 9 as amended agreed to.

The Chairman: It is 1 p.m.; we will adjourn until 3.30 this afternoon.

AFTERNOON SITTING

Tuesday, April 15, 1986

• 1542

The Chairman: Order. Mr. Fournier, can we move to you on clause 7.

On Clause 7—*Administrator of Pension Plan*

Mr. Blenkarn: I only wanted to make a comment to Mr. Frith, Mr. Chairman, that it is all very interesting to have

[Translation]

explicite du surintendant des assurances à tout retrait d'excédent. Cela nous donne ainsi l'autorité nécessaire, mais nous ne voulons pas agir sans consulter les autres paliers de gouvernement. Cet amendement tient donc compte des nombreuses inquiétudes qu'ont exprimé des témoins, notamment Doug et Neil.

Le président: Monsieur Young.

Mr. Young: C'est une amélioration considérable par rapport à ce que nous avons ici, qui est..

Le président: Nul.

Mr. Young: . . . nul. Faudrait-il que les règlements visent à apporter des améliorations comme la protection contre l'inflation, etc., avant que l'employeur puisse y mettre le nez?

Mr. McCrossan: Eh bien c'est une des propositions qui a été faite jusqu'ici, mais nous n'avons pas obtenu le consensus qui permettrait d'en faire une recommandation finale. Vous vous souviendrez que lorsque j'avais demandé à M. Baldwin si les retrais d'excédent auraient la même importance pour lui dans le cas où le régime comprendrait la protection contre l'inflation, il avait dit non. Bien sûr, s'il y a inflation . . .

Mr. Young: Il faut dire pour M. Baldwin qu'il a parlé à titre personnel; il n'exprimait l'opinion de . . .

Mr. McCrossan: C'est exact, mais nous sommes tous humains . . .

Mr. Young: Il veut dire que cet argent appartient en réalité aux employés.

Mr. McCrossan: C'est cela.

Mr. Young: On n'a pas fini d'en discuter.

Mr. McCrossan: Ce que nous faisons ici . . . Doug a dit que c'était la dernière fois que le Parlement étudierait cette loi pour les 15 prochaines années—espérons-le. Nous nous donnons la possibilité d'imposer des règlements, en collaboration avec les provinces; nous n'avons apparemment pas l'autorité nécessaire actuellement.

L'article 9 tel qu'amendé est adopté.

Le président: Il est 13 heures; la séance est levée jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le mardi 15 avril 1986

Le président: La séance est ouverte. Monsieur Fournier, pourrions-nous passer à l'article 7.

Article 7—*Administrateur*

Mr. Blenkarn: je voulais simplement dire à M. Frith qu'il est peut-être très bien de donner une retraite aux retraités, mais

[Texte]

pensioners on a pension, but what if there are no pensioners collecting from the pension?

Some pension plans have none, a great number of them have none, and so it is really only mature pension plans where there are pensioners continuously collecting, and it really seems to me that you unduly complicate the whole section by providing for specific inclusion on the pension board of people who may not in fact be able to be on the board. Now, you are always going to have employers and you are always going to have employees as long as the pension plan exists, but you do not necessarily have pensioners.

The Chairman: Mr. Fournier. Mr. Young, I have you down. Mr. McCrossan, do you want to come in on Mr. Blenkarn's—

Mr. McCrossan: Well, Mr. Blenkarn's comments are dealt with explicitly by the amendment which I would like to propose to the committee.

Mr. Young: Mr. Chairman, on a point of order. Mr. Frith and I were attempting to draft something and then the officials agreed to do it over lunch, but since we have previously decided to defer this clause until such time as the amendment had been drafted, would it not be more advisable to wait until Mr. Frith gets here before we deal with it?

Mr. McCrossan: Fine, I am willing to do that and move on—stand this clause while we get this typed up.

Clause 7 allowed to stand.

The Chairman: On Clause 10.

Mr. Blenkarn: Are we not on clause 8?

Mr. McCrossan: No, we kept going.

Mr. Blenkarn: How about clause 9?

The Chairman: We passed 9.

On Clause 10—*Registration of Pension Plans*

The Chairman: It is moved that subclause 10.(3) of Bill C-90 be amended by striking out line 47 on page 14 and substituting the following. . . Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: Mr. Chairman, the purpose of this clause 10 amendment was to indicate that the superintendent had to respond to the inquiry in an immediate manner and this was requested by our witnesses. So the current clause just says that the amendment will be disregarded until the superintendent informs the administrator that the plan continues to comply. This obliges the superintendent to notify the plan administrator as to whether it complies or whether it does not comply. This was the amendment requested by our witnesses; I think it is technical in nature.

• 1545

The Chairman: Do you approve of that? I am not going to ask it to be carried.

On Clause 11—*Examination and registration of pension plans*

[Traduction]

qu'il arrive qu'il n'y ait pas de retraités pour toucher la pension.

C'est le cas de certains régimes de pension, de beaucoup de régimes, si bien que ce ne sont en fait que les régimes qui existent depuis longtemps qui versent continuellement des pensions, et il me semble que vous compliquez indûment tout cet article en prévoyant d'inclure au conseil des gens qui en fait ne pourront peut-être pas en faire partie. Par contre, il y aura toujours des employeurs et des employés tant qu'il y aura un régime de pension.

Le président: Monsieur Fournier. Monsieur Young, je vous donnerai la parole tout à l'heure. Monsieur McCrossan, voulez-vous débattre l'argument de M. Blenkarn . . .

M. McCrossan: Ma foi, je crois que l'amendement que je veux proposer au Comité est tout à fait à propos.

M. Young: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. M. Frith et moi essayions de rédiger quelque chose quand les fonctionnaires ont convenu de le faire pendant le déjeuner. Étant donné que nous avons précédemment décidé de reporter cet article en attendant l'amendement, ne serait-il pas mieux d'attendre que M. Frith arrive?

M. McCrossan: Parfait, je n'y vois pas d'inconvénient—réservons cet article jusqu'à ce que l'amendement ait été dactylographié.

L'article 7 est réservé.

Le président: Article 10.

M. Blenkarn: N'en sommes-nous pas à l'article 8?

M. McCrossan: Non, nous avons poursuivi.

M. Blenkarn: Et l'article 9?

Le président: Nous l'avons adopté.

Article 10—*Obligations de l'administrateur*

Le président: Il est proposé que le paragraphe 10(3) du projet de loi C-90 soit modifié par substitution, à la ligne 44, page 14, de ce qui suit . . . Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Monsieur le président, l'objet de cet amendement à l'article 10 est de préciser que le surintendant doit répondre immédiatement à la demande, comme le souhaitaient nos témoins. L'article actuel stipule simplement qu'il ne sera pas tenu compte de l'amendement tant que le surintendant n'aura pas informé l'administrateur de la conformité du régime. Le surintendant doit donc signaler à l'administrateur si le plan est conforme ou pas. Il s'agit d'un amendement de forme, qui est présenté à la demande de nos témoins.

Le président: Vous êtes d'accord? Je n'ai pas l'intention de demander qu'on vote.

Article 11—*Examen et agrément des régimes*

[Text]

Mr. McCrossan: There are no amendments on clause 11.

On Clause 12—*Annual reporting requirements*

The Chairman: It is moved that clause 12 of Bill C-90 be amended by striking out in the French version line 16 on page 16 and substituting the following . . . Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: I will let Mr. Fournier explain the French.

Mr. Fournier: The purpose of this particular clause is simply to clarify, in French, the wording in the English clause, and it is therefore proposed the French read as follows:

annuellement, ou selon tout autre intervalle ou à tout moment ainsi qu'en . . .

This will conform the French version to the English text.

The Chairman: Okay. Is clause 12 approved?

Mr. McCrossan: There is another amendment.

The Chairman: I am sorry. Moved that clause 12 be amended by striking out lines 43 to 46 on page 16 and substituting the following . . . Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: My understanding of this amendment—and I can be corrected—it is to bring it into conformity with the provincial acts. It expands it, adds reports and financial statements, and the purpose of this amendment is uniformity.

Mr. Young: It provides a lot of information. I am all in favour of it.

Mr. Blenkarn: There is also the question of filing within six months, too. There is a time factor in there, is there not?

Mr. McCrossan: Some intervals or times as the superintendent directs, yes.

Mr. Blenkarn: Yes, but unless otherwise directed, six months.

Mr. McCrossan: That is right.

On Clause 14—*Eligibility (full-time employees)*

The Chairman: It is moved that clause 14 of Bill C-90 be amended by striking out line 27 on page 17 and substituting the following . . . Mr. Fournier.

Mr. Fournier: Part (a) clarifies IFRB, and part (b) is a reflection of the representations made to this committee to exempt groups of individuals from compulsory membership on religious grounds.

The Chairman: Mr. Young.

Mr. Young: Yes, on (a), I made mention of this in the House, because there seemed to be a general impression an employee could receive a vested right of up to two years of service in a plan, which is not quite correct. You would not be eligible for entrance into the plan until after you had two years of service, and then you would require three more years of service before you would have a vested right. You could be

[Translation]

M. McCrossan: Il n'y a pas d'amendement pour l'article 11.

Article 12—*Rapports annuels*

Le président: Il est proposé que l'article 12 du projet de loi C-90 soit modifié par substitution à la ligne 16, page 16 de la version française, de ce qui suit . . . Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Je laisserai M. Fournier expliquer la modification au texte français.

M. Fournier: Il s'agit simplement de clarifier la version française de l'article; il est donc proposé ce qui suit:

annuellement, ou selon tout autre intervalle ou à tout moment ainsi qu'en . . .

Ainsi, les deux versions seront conformes.

Le président: Bien. L'article 12 est-il adopté?

M. McCrossan: Il y a un autre amendement.

Le président: Mille excuses. Il est proposé que l'article 12 soit amendé par substitution, aux lignes 40 à 42, page 16 et aux lignes 1 et 2, page 17, de ce qui suit . . . Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Je pensais que le but de cet amendement—rectifiez-moi si je fais erreur—était de le rendre conforme aux lois provinciales. Il complète l'article, ajoutant rapports et états financiers. Cet amendement est proposé par souci d'uniformité.

M. Young: Il nous permet d'avoir accès à plus de renseignements, et je suis tout à fait en faveur de cela.

M. Blenkarn: On parle aussi d'un dépôt dans les six mois. Cela implique donc un certain délai, n'est-ce pas?

M. McCrossan: Un certain délai, selon le bon vouloir du surintendant, effectivement.

M. Blenkarn: Oui, il n'y a pas d'instructions précises, il s'agit de six mois.

M. McCrossan: C'est exact.

Article 14—*Salariés à temps plein*

Le président: Il est proposé que l'article 14 du projet de loi C-90 soit modifié par substitution, à la ligne 28, page 17, de ce qui suit . . . Monsieur Fournier.

M. Fournier: La première partie donne une clarification et la deuxième reflète les instances présentées au Comité par des groupes de particuliers qui veulent être exemptés de la participation obligatoire en raison de leurs croyances religieuses.

Le président: Monsieur Young.

M. Young: Effectivement, j'ai parlé de la première partie de l'amendement à la Chambre, parce que l'impression générale semblait être que les employés avaient des droits acquis jusqu'à concurrence de deux années de cotisation, ce qui est inexact. Vous ne pouvez souscrire au régime qu'après deux années de service; il vous faut ensuite attendre trois années de service supplémentaire avant d'avoir ces droits acquis. Il faut donc

[Texte]

employed for four years before you could have a vested right in the plan.

Mr. Blenkarn: Yes, except the two years is after December 31, 1984, so all of 1985 is included.

Mr. McCrossan: Yes, 1985 and 1986 are included.

Mr. Blenkarn: We are in the middle of 1986 and the system does not start until 1987 in a sense, so everybody who has been in a pension plan for two years is immediately vested.

Mr. Young: No.

Mr. Blenkarn: No?

• 1550

Mr. Young: This is why I am asking the question, because there seemed to be some hint in the House that what I was saying was not correct. And it did not matter after the act had been proclaimed. At whatever time it is proclaimed, the individual would still require four years' service before they could have a vested interest in the plan.

Mr. McCrossan: If the employer took the strictest interpretation, that is correct.

Mr. Young: So we are not talking about two years' investing. We are really talking about four years' investing.

If I could, dealing with the second amendment, Mr. Chairman... I appreciate the committee, when we had that witness appear before us who spoke about his objection to becoming a member of a plan based on religious grounds... I just wanted to ask a question because I rushed through it that day. To the official's knowledge, or anyone elses for that matter, has there ever been a court case where an individual has complained about being required to enter into a pension plan on religious grounds? Or is it that a fear was being expressed by an individual?

The Chairman: If I may, Mr. Young. I am not sure if it appears in the minutes. I seem to recall that witness making reference to a decision in the Manitoba court. I may be wrong. I know he made reference to having appeared before Mr. Frith's committee and they were supportive of his position. I do not know if it enlightens you further. The witness is a member of the Plymouth Bretheren.

Mr. Young: Oh, no, I do not question his religious affiliation. What I wondered was whether we were creating what could be a problem in including this if there had not been a problem in the past.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: To clarify, my understanding of the situation was not so much that it was as a result of previous court action. It just was, if the legislation came into effect without this change, that they would be forced to lose their jobs in effect because of their religious belief. They are asking this committee to prevent that from occurring. The Manitoba Legislature agreed

[Traduction]

travailler quatre ans avant d'avoir des droits acquis dans ce régime.

M. Blenkarn: Effectivement, sauf que ces deux années commencent après le 31 décembre 1984, de sorte que cela couvre tout 1985.

M. McCrossan: En effet, 1985 et 1986 sont couverts.

M. Blenkarn: Et 1986 est déjà à moitié terminé, et le système n'entre en vigueur qu'à partir de 1987 en un sens; donc, autrement dit, ceux qui contribuent à un régime de pensions depuis deux ans ont tous déjà des droits acquis.

M. Young: Non.

M. Blenkarn: Non?

M. Young: C'est la raison pour laquelle je posais la question; on m'a laissé entendre à la Chambre que c'était inexact. Après la proclamation de la loi, le problème disparaît. Quelle que soit la date de proclamation, l'employé devra quand même accumuler quatre années de service avant d'avoir des droits acquis au régime.

M. McCrossan: Si l'employeur interprète la loi dans le sens le plus strict, c'est exact.

M. Young: Il ne s'agit donc pas de deux années, mais bien de quatre années de travail.

Monsieur le président, pourriez-vous passer au deuxième amendement? Lorsque le témoin qui s'était opposé à participer au régime en raison de ses convictions religieuses a comparu devant nous... J'étais pressé ce jour-là; alors, je voudrais vous poser une question. Officiellement, ou officieusement, que vous sachiez, y a-t-il jamais eu de cause devant les tribunaux présentée par un particulier qui refusait de souscrire à un régime de retraite pour des raisons religieuses? Y a-t-il un cas précis, ou s'agit-il d'une crainte qui a été exprimée?

Le président: Je vais répondre, monsieur Young. Je ne sais pas s'il y a quelque chose là-dessus dans le procès-verbal. Il me semble me souvenir que le témoin avait fait allusion à un arrêt rendu par le tribunal du Manitoba, mais j'ai peut-être tort. Je sais qu'il a mentionné avoir comparu devant le comité de M. Frith et avoir dit que les membres du comité l'approuvaient. Je ne sais pas si cela éclaire davantage votre lanterne. Le témoin appartenait au groupe religieux Plymouth Bretheren.

M. Young: Ce n'est pas son affiliation religieuse qui m'intéresse. Je me demandais simplement, au cas où il n'y ait pas eu de problème, si on n'allait pas en créer un en incluant ceci dans la loi.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: Je ne pense pas que ce soit un arrêt d'un tribunal qui nous ait motivés. Mais si ce changement n'était pas apporté avant que la loi entre en vigueur, ces gens-là perdraient leur emploi, en fait, en raison de leurs convictions religieuses. Il demandait simplement au Comité d'éviter que cela se produise. L'Assemblée législative du Manitoba a agi

[Text]

with him and therefore prevented that from ever occurring. They are asking we do the same with ours.

The Chairman: Thank you, Doug. Thank you for your clarification.

Mr. Minaker: I was not here at that meeting. Was that for pension reasons or for membership in a union? I know when I was in the Manitoba Legislature we amended the Labour Act so it was not compulsory to belong to the union because of a religious ground.

Mr. Frith: That is correct. It is the same.

Mr. Minaker: I did not know whether it applied to pensions as well.

The Chairman: Yes, George. It is the same thing.

Mr. Young: Or a compulsory membership in anything.

Mr. Minaker: Okay. Now we are discriminating against non-religious people with this.

The Chairman: Are there any questions concerning clause 14? Shall clause 14 carry?

Mr. Blenkarn: Can we go back on the other clause?

The Chairman: Yes, we are just going to do that now. For the benefit of Mr. Frith, Mr. Redway and Mr. James, the committee approved clause 10 as amended. I now ask that we carry clause 10 as amended.

Mr. Frith: How was it amended?

The Chairman: It is in your reference piece on amendments, Doug.

Mr. Frith: Oh, here?

Mr. Redway: Mr. Chairman, did we go back to that other clause?

The Chairman: Yes. We are going back to it now that Mr. Frith is here.

Clause 11 agreed to.

Clause 12 as amended agreed to.

Clause 13 agreed to.

The Chairman: We return to clause 7.

Mr. Blenkarn: You have an amendment for clause 7, have you not, Mr. Fournier?

The Chairman: Well, let us see. Mr. Fournier, do you have the amendment?

Mr. Fournier: It is being typed right now, I am informed.

Mr. McCrossan: Why do we not leave it?

Mr. Frith: We are at clause 46, did you say? Shall the bill carry?

The Chairman: Clause 15, part-time employees . . .

Mr. Young: I do not think we have dealt with clause 14 yet, have we?

[Translation]

dans ce sens, et il nous demandait simplement de suivre le mouvement.

Le président: Merci, Doug, de ces éclaircissements.

M. Minaker: Je n'étais pas à la réunion. Ils étaient contre quoi, l'appartenance au syndicat ou l'adhésion au régime de pensions? J'étais député au Manitoba lorsque nous avons amendé la Loi sur le travail, qui permet à certains employés de refuser de se joindre à un syndicat pour des raisons de croyances religieuses.

M. Frith: C'est juste. Et il s'agit de la même chose.

M. Minaker: J'ignorais que cela s'applique aux régimes de pensions également.

Le président: Cela s'applique, George. C'est la même chose.

M. Young: Ou à n'importe quelle adhésion obligatoire.

M. Minaker: Bon. Avec ce genre de chose, on fait de la discrimination à l'endroit des agnostiques.

Le président: Avez-vous des questions sur l'article 14? L'article 14 est-il adopté?

M. Blenkarn: Peut-on revenir à l'autre article?

Le président: Oui, on allait juste le faire. Pour la gouverne de MM. Frith, Redway et James, le Comité a approuvé l'article 10, tel qu'amendé. Je demande maintenant que l'on vote sur l'article 10, tel qu'amendé.

M. Frith: En quoi consiste l'amendement?

Le président: Vous l'avez dans vos documents, Doug.

M. Frith: Vraiment?

M. Redway: Monsieur le président, est-ce qu'on est revenu à l'autre article?

Le président: Oui. Nous y revenons, maintenant que M. Frith est parmi nous.

L'article 11 est adopté.

L'article 12, tel qu'amendé, est adopté.

L'article 13 est adopté.

Le président: Nous revenons à l'article 7.

M. Blenkarn: Vous avez un amendement sur l'article 7, n'est-ce pas, monsieur Fournier?

Le président: Oui, jettons-y un coup d'oeil. Vous avez l'amendement, monsieur Fournier?

M. Fournier: On est en train de le taper à la machine, me dit-on.

M. McCrossan: Pourquoi ne le laisse-t-on pas de côté?

M. Frith: Nous sommes à l'article 46, n'est-ce pas? Le projet de loi est-il adopté?

Le président: Article 15, salariés à temps partiel . . .

M. Young: On n'a pas encore voté sur l'article 14, si?

[Texte]

Mr. McCrossan: The authorities have the right, basically, to seek regulations with respect to permanent part-time employees who are not covered by the 35% rule. They can do it in either of two ways. They can do it by stipulating an alternative requirement that in the superintendent's opinion is reasonably equivalent or by changing the 35% to a lower percentage in the future. I think that meets ...

• 1555

At this stage we are going for provincial consensus, but we have the clear authority to bring in more permanent part-time workers. Since this meets the points raised by several people in debate, I hope this clause can now carry as amended.

The Chairman: Mr. Fournier.

Mr. Fournier: Mr. Chairman, if I may seek your indulgence for a moment, this morning when the committee discussed and approved clause 2 and specifically authorized to make changes with respect to the definition of work, specifically the term "engaged to work", acceptance of those changes by the committee entailed some consequential changes to the wording in clauses 14 and 15. I would like to have your agreement that we make the consequential changes to clauses 14 and 15.

Mr. Redway: Are those the ones we had before us before ... ?

Mr. Fournier: That is right.

Mr. Redway: I thought we had passed them.

Mr. McCrossan: We passed them in clause 2, but because the wording is in clause 2 it has to be referred to in clauses 14 and 15 as well.

Mr. Redway: I thought we had passed clause 14, Mr. Chairman.

The Chairman: I would like to draw members' attention to clause 14.

An hon. member: We finished that.

The Chairman: I know, but the Chair did not ask for it to be carried and it is not carried. If you want to carry the wrong wording ... It depends on which wording you are going by. Are you going by the wording supplied in the April 15 amendment?

Mr. Redway: Yes—"Each employee who is engaged to work".

The Chairman: Okay, I will go with that.

Clauses 14 and 15 as amended agreed to

On clause 16—*Entitlement at pensionable age*

Mr. McCrossan: The purpose of the amendment to clause 16 was to clarify when the early retirement provisions can start. Now, you may remember the point that was raised—I think by CP, and I have a feeling it was by the Wyatt Company as well—that there could be some fiddling when early retirement benefits were eligible by jockeying with the formula. So that is the purpose of the first part of the amendment.

[Traduction]

Mr. McCrossan: En fait, les autorités peuvent demander un règlement qui s'applique aux employés permanents, mais à temps partiel, qui ne sont pas couverts par la règle des 35 p. 100, et procéder de deux façons différentes. Ils peuvent soit stipuler une condition différente, mais comparable selon l'opinion du surintendant, soit baisser le pourcentage. Je pense que cela rencontre ...

Nous allons essayer d'obtenir l'appui des provinces, mais nous avons désormais le feu vert pour engager davantage d'employés permanents à temps partiel. Vu que cela répond aux objections soulevées lors du débat, je pense que l'article peut être adopté tel qu'amendé.

Le président: Monsieur Fournier.

M. Fournier: Monsieur le président, j'aimerais avoir votre indulgence pour quelques instants. Ce matin, lorsque le Comité a discuté et approuvé l'article 2 et autorisé de façon spécifique les changements à apporter à la définition du mot «travail», ou plus précisément du mot «engagé», cela signifie qu'il va falloir modifier parallèlement le libellé des articles 14 et 15. J'aimerais donc avoir votre accord pour que l'on procède à ce changement.

M. Redway: C'est ce que l'on a sous les yeux?

M. Fournier: Précisément.

M. Redway: Je pensais que l'on avait déjà adopté cela.

M. McCrossan: Nous l'avons fait à l'article 2, mais il faut aussi le faire pour les articles 14 et 15, puisque le même mot reparait.

M. Redway: Monsieur le président, je pensais qu'on avait adopté l'article 14.

Le président: J'aimerais attirer l'attention des députés sur l'article 14.

Une voix: C'est déjà réglé.

Le président: Je sais, mais la présidence n'a pas demandé qu'on vote sur cet article; il n'est donc pas adopté. Si vous insistez pour garder un libellé qui n'est pas conforme ... Ça dépend du mot choisi. Vous en tenez-vous aux termes mentionnés dans l'amendement du 15 avril?

M. Redway: Oui, «tout employé embauché».

Le président: Bon, ça me va.

Les articles 14 et 15, tels qu'amendés, sont adoptés.

Article 16—*Âge admissible*

M. McCrossan: L'amendement a pour but de préciser à quel moment s'ouvre le droit à la retraite anticipée. Vous vous souvenez peut-être du point qui a été soulevé par le Canadien Pacifique, je pense, et également par la société Wyatt: quand il s'agit de décider à quel moment la préretraite peut être versée, il risque d'y avoir du magouillage et du tripotage avec la formule, et c'est ce qu'essaie d'éviter la première partie de l'amendement.

[Text]

Mr. Blenkarn: So it is defined as 10 years before the pensionable age as the new definition.

Mr. McCrossan: That is right. Remember that previously it was 10 years before the earliest age at which they could . . . I am going by memory now; I should look it up.

Mr. Blenkarn: It is still 10 years before the pensionable age.

Mr. McCrossan: Yes, before the pensionable age. And (b), lines 13 to 15—Mick, do you want to explain this one? I cannot . . .

Mr. Cohen: Mr. Chairman, this is very similar to the amendment on the pension benefit credit. It was just to ensure that all the benefits the employee might be entitled to, not only pension benefits, should be taken into account in calculating this particular early retirement factor.

Mr. McCrossan: And (c) is to clarify that it is only benefits from current plans, I guess. The only benefits that are affected are benefits from current pension plans. This was also raised by one of our witnesses.

Clause 16 as amended agreed to

On clause 17—*Provision respecting vesting*

• 1600

Mr. McCrossan: The purpose of clause 17 is to clarify the period of application of the vesting rules and it is to bring the bill in line with the draft Ontario bill. So it covers the period prior to 1966, then 1966 to 1986, and 1987 afterwards. So it is just bringing in when the various provisions kick in.

Clause 17 as amended agreed to.

On clause 18—*Provisions respecting locking-in*

Mr. McCrossan: My notes say that clause 18 is to extend the prohibition against the assignment of benefits to other transactions and to clarify what value of the benefit can be paid in cash. We had several representations from people in the pension industry who did not appear as witnesses that these clauses should be strengthened. So these are strictly technical amendments, and they were circulated in the original technical amendment kit that came out some time ago.

Mr. Redway: In the bill now, it talks about the alienation of the benefit. I take it that is eliminated by this. This amendment eliminates the ability to alienate or to dispose of completely. You can use it as security, but you cannot dispose of it.

Mr. Fournier: That is right, Mr. Chairman.

Mr. Redway: You can use it as security under the amendment.

Mr. McCrossan: No. No benefit is capable of being assigned . . .

Mr. Redway: Oh, I am sorry.

[Translation]

M. Blenkarn: La nouvelle définition, c'est donc 10 ans avant l'âge normal de la retraite.

M. McCrossan: C'est bien cela. Rappelez-vous qu'avant, c'était 10 ans avant la date à laquelle vous pouviez . . . J'y vais de mémoire; il faudrait que je vérifie.

M. Blenkarn: Ça reste 10 ans avant l'âge de la retraite.

M. McCrossan: Oui, avant l'âge de la retraite. Maintenant, Mick, pourriez-vous nous expliquer la deuxième partie, b), aux lignes 10 à 12? Je vois mal . . .

M. Cohen: Monsieur le président, cet amendement ressemble fort à celui qui a été apporté pour les crédits de pensions. Il s'agit simplement de s'assurer que toutes les prestations auxquelles l'employé a droit, pas seulement ses prestations de pensions, soient prises en ligne de compte dans le calcul de la préretraite.

M. McCrossan: Et la troisième partie, c), précise simplement qu'il s'agit des prestations des régimes en vigueur, je suppose. Cela s'applique uniquement aux régimes qui existent déjà. C'est un point qui avait été soulevé également par un témoin.

L'article 16, tel qu'amendé, est adopté.

Article 17—*Acquisition du droit*

M. McCrossan: L'amendement à l'article 17 a pour objectif de préciser la période d'application de l'acquisition des droits, et d'assurer la conformité du projet de loi avec le projet de loi de l'Ontario. La période avant 1966 est couverte, la période allant de 1966 à 1986, et après 1987. On précise simplement à quelle date les diverses dispositions s'appliquent.

L'article 17, tel qu'amendé, est adopté.

Article 18—*Dispositions applicables*

M. McCrossan: Dans mes notes, je vois que l'article 18 prévoit que les prestations ne peuvent être ni cédées ni aliénées et précise la portion qui peut être versée en espèces. Plusieurs représentants de l'industrie des pensions nous ont présenté des instances, sans toutefois comparaître comme témoins; ils voulaient que l'on renforce des articles. Il s'agit donc en fait d'amendements de pure forme, et vous en avez reçu copie parmi les autres amendements de forme, il y a déjà quelque temps.

M. Redway: Dans le libellé actuel, on parle d'aliénation des prestations. Avec l'amendement, cela disparaît, je suppose. L'amendement élimine toute possibilité que l'on cède ou que l'on aliène les prestations. Autrement dit, elles peuvent servir de garantie, mais ne peuvent être vendues.

M. Fournier: C'est exact, monsieur le président.

M. Redway: L'amendement permet de vous en servir comme garantie.

M. McCrossan: Non, puisque aucune prestation ne peut être cédée . . .

M. Redway: Oh, pardon.

[Texte]

Mr. McCrossan: —charged, anticipated, or given as security.

Mr. Redway: That is right.

Mr. McCrossan: It used to say just “assigned or alienated”, and alienation has been clarified as “charged, anticipated or given as security”.

Mr. Redway: My interpretation of “alienated” would be actually to be sold or disposed of. By leaving it out, you are saying it can be done.

Mr. Hermosa: It strengthens it. We have dropped “alienated”, but we have included other words that completely strengthen the provision.

Mr. Redway: Depending on how you interpret the word “alienated”.

Mr. Cohen: Paragraph (b) also covers that same area, and I think the sort of transaction we are contemplating would be prohibited by paragraph (b), probably, as well as by... though I must confess that sometimes these words overlap a bit.

Mr. Redway: If you say so. I will see if I could sell my pension benefit.

Mr. Young: Let us say an employee purchased an item through the employer's employee stores, for example, such as in the auto industry, where you bought a car and then defaulted on the payment. Does that mean the employer could not seize that employee's pension benefits to pay off the car or the bad debt?

Mr. Hermosa: Yes, Mr. Chairman, the member is right.

An hon. member: How does that apply to MPs' pension funds?

Mr. Minaker: Or the parliamentary restaurant?

Clause 18 as amended agreed to

On clause 19—*Interest (defined contribution plans)*

Mr. McCrossan: On clause 19, there was an omission in the original bill to do with the difference between members' contributions and members' voluntary contributions. What the amendment does is require the minimum interest standards to apply to members' voluntary contributions as well as their compulsory contributions. It also provides that... it is quite common for voluntary contributions to be invested, say, in company stock or unit trusts or something like that. So if the member has elected to invest the money in something where he gets 100% of the investment returned, then he does not also have the protection of the minimum interest rate that he has in the regular plan. So that is the purpose of the amendment, to both guarantee him minimum interest unless he himself is getting 100% of the return.

• 1605

Mr. Young: What was wrong with tying that interest rate to something positive, treasury bills or something like that, which has been used in some plans, has it not?

[Traduction]

M. McCrossan: ... grevée, ou faire l'objet d'une promesse de paiement ou d'une garantie.

M. Redway: C'est juste.

M. McCrossan: Dans l'ancienne version, on disait simplement «cédée ou aliénée», et on a précisé que l'aliénation signifiait «grevée ou faire l'objet d'une promesse de paiement ou d'une garantie».

M. Redway: Pour moi, «aliénée» voulait dire être vendue ou donnée. Si vous ne le précisez pas, c'est faisable.

M. Hermosa: C'est une garantie de plus. On laisse tomber le mot «aliénée», pour le remplacer par trois mots qui ont plus de force.

M. Redway: Cela dépend de votre interprétation du mot «aliénée».

M. Cohen: L'alinéa b) couvre la même chose; je pense que le genre de transaction envisagée serait interdit par l'alinéa b), probablement, ainsi que... je dois vous avouer qu'il y a peut-être un certain chevauchement.

M. Redway: C'est vous qui le dites. Je verrai bien, si j'essaie de vendre mes prestations de retraite.

M. Young: Mettons qu'un employé achète quelque chose au magasin de son employeur. Mettons un employé de l'industrie automobile, qui achète un véhicule et qui ne fait pas ses versements. Dans ce cas-là, l'employeur pourrait-il saisir ses prestations de pension pour finir de payer le véhicule ou rembourser la mauvaise créance?

M. Hermosa: Monsieur le président, le député a raison.

Une voix: Est-ce que cela s'applique au fonds de pension des députés?

M. Minaker: Ou aux notes du restaurant parlementaire?

L'article 18, tel qu'amendé, est adopté.

Article 19—*Régime à cotisations déterminées*

M. McCrossan: Dans la version originale, on avait omis de préciser à l'article 19 la différence entre les cotisations obligatoires et les cotisations facultatives. L'amendement propose des normes minimales d'intérêt pour les cotisations obligatoires comme pour les cotisations facultatives. Il prévoit également que... il arrive très souvent que les cotisations facultatives soient investies dans des actions de la compagnie ou des fiducies, ou quelque chose d'équivalent. Si l'employé choisit un placement qui lui rapporte 100 p. 100 de son investissement initial, la protection dont il jouit dans le régime en raison du taux minimum d'intérêt ne lui sert à rien. Voilà donc le but de l'amendement, c'est-à-dire de garantir aux participants un intérêt minimum, à moins qu'ils ne touchent déjà 100 p. 100 des revenus de placement.

M. Young: Pourquoi ne pas lier le taux d'intérêt à quelque chose de positif, les bons du Trésor, ou des valeurs du même genre, ce qui se fait dans certains régimes, si je ne me trompe?

[Text]

Mr. McCrossan: My understanding is that there will be a specific tie-in when we get to the regulations, but in terms of legislation, for example, if we were to tie it to the average of certain banks, chequing accounts, then two years later we find that all they have is combination accounts, we do not have a reference.

Mr. Blenkarn: Besides that, we are running this country so capably we soon are not going to be borrowing any money on treasury bills.

Mr. Young: Just as long as you do not take out a pension supplement.

Mr. McCrossan: Originally we started out to define it in the law and then we recognized that what we would be referring to could itself change and necessitate us coming back. So the anticipation is exactly that the regulations will specify the process that we outlined in the budget, but by putting it in the regulations it is capable of amendment.

Amendment agreed to.

Clause 19 as amended agreed to.

On clause 20—*Where member may withdraw money*

The Chairman: We are putting a heading in here.

Mr. Blenkarn: Refund of contributions.

The Chairman: Clause 20, to be amended.

Mr. McCrossan: The only change the amendment does is to add a heading to the clause.

Amendment agreed to.

Mr. McCrossan: Actually there is another clause 20 amendment which will tidy up the references.

The Chairman: Okay. The second amendment, Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: It has the same purpose. The second purpose is to ensure that only statutory benefits are locked in.

Amendment agreed to.

Clause 20 as amended agreed to.

On Clause 21—*Minimum pension benefit credit*

Mr. McCrossan: There is a whole series of amendments to clause 21.

One of our witnesses pointed out that subclauses 21.(1) and 21.(2) unintentionally interacted with each other and requested that we clear it up so they did not interact. Similarly, there was some question as to when the 50% provision was triggered and that is there.

With respect to subclause 21.(2) again, Mercer in its testimony said we should simplify and clarify the wording to say what we actually mean, and we hope we have done that.

[Translation]

M. McCrossan: Si je ne m'abuse, il y aura un lien précisé dans les règlements, mais pour ce qui est des dispositions législatives, si nous établissions un lien avec une moyenne des taux d'intérêt offerts par certaines banques, certains comptes de chèques, deux ans plus tard, on pourrait découvrir qu'il n'existe plus que des comptes multiples, et notre référence disparaîtrait.

M. Blenkarn: En plus, les choses vont si bien au pays que bientôt, le gouvernement n'empruntera plus d'argent par émission de bons du Trésor.

M. Young: Tout ce que nous vous demandons, c'est de ne pas exiger de supplément de pension.

M. McCrossan: Au départ, nous avions songé inscrire cela dans la loi, mais nous nous sommes vite rendu compte que notre référence pouvait elle-même être modifiée et exiger dès lors des modifications législatives. On prévoit donc pour l'heure des règlements qui préciseront le processus que nous avons décrit dans le budget, et ces règlements sont susceptibles d'être modifiés.

L'amendement est adopté.

L'article 19, tel qu'amendé, est adopté.

Article 20—*Retrait d'argent par les participants*

Le président: Il s'agit ici de mettre un titre.

M. Blenkarn: Remboursement des cotisations.

Le président: L'article 20 est celui que nous amendons.

M. McCrossan: La seule modification, ici, est l'insertion d'un titre à l'article.

L'amendement est adopté.

M. McCrossan: Il y a en fait un autre amendement à l'article 20 pour rendre les choses conformes.

Le président: D'accord. Monsieur McCrossan, allez-y avec le deuxième amendement.

M. McCrossan: L'objectif est le même. Le deuxième objectif est de garantir que seules les prestations statutaires sont gelées.

L'amendement est adopté.

L'article 20, tel qu'amendé, est adopté.

Article 21—*Droits à pension minimaux*

M. McCrossan: Il y a toute une série d'amendements à l'article 21.

Un témoin a signalé que les paragraphes 21(1) et 21(2) avaient des conséquences l'un sur l'autre par inadvertance, et il a demandé de faire le nécessaire pour que ce ne soit plus le cas. D'autre part, on se demandait quand la disposition concernant les 50 p.100 intervenait, et nous l'avons précisé dans les amendements.

Pour ce qui est du paragraphe 21(2), Mercer, dans son témoignage, dit qu'il faudrait un libellé plus simple et plus clair pour exprimer ce que nous voulons dire, et nous espérons avoir apporté des précisions dans l'amendement.

[Texte]

Subclause 21.(5) is just correcting an algebraic error in the minimum indexing formula.

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: Mr. Chairman, I have a question in connection with paragraph 21.(2)(d). I think there were some submissions from some of our learned witnesses in connection with the 50% pension benefit credit as being questionable.

Mr. McCrossan: They questioned whether it should be in as a matter of principle, and we have not given up on the matter of principle. They also questioned whether we had the wording right to do what we intended to do. We are bringing in this to agree with them, that indeed the wording we had did not do what we intended it to do and that is why we are bringing in this amendment.

Mr. James: I am not sure . . . I think TPF and C, and did not Mercer and some of these people who I guess we take as being experts in the field, were they not arguing against setting the 50%?

• 1610

Mr. McCrossan: Absolutely. Yes, they were.

Mr. James: We are not buying it?

Mr. McCrossan: That is right.

Mr. James: I am somewhat surprised. How did you arbitrarily settle at 50%? Where did we get the 50% rule?

Mr. McCrossan: We got it because Saskatchewan and Manitoba introduced it in legislation three years ago, and it is part . . .

Mr. James: It is a bit better to be consistent, is it? Uniformity.

Mr. McCrossan: Uniformity; that is right. Their price in the negotiations for agreeing to the package was that the other provinces agree to the 50%. Nine provinces were for the 50% rule originally. The federal government and the Province of Ontario were against it. There were some trade-offs made that everybody would agree to the 50% rule.

Clause 21 as amended agreed to.

On clause 22—*Meaning of "normal form of the pension benefit"*

Mr. Redway: Mr. Chairman, just to go back to clause 21, the second page of the amendments—the change in the definition of the indexing. Is that . . .

Mr. McCrossan: The current paragraph 21.(5)(a) reads:

(a) increases of at least 75 per cent of the excess of the annual increase of the Consumer Price Index over one per cent;

Do you mean that particular one?

Mr. Redway: Yes, that is the one I am thinking about.

[Traduction]

Le paragraphe 21(5) ne fait que corriger une erreur algébrique dans la formule d'indexation minimale.

Le président: Monsieur James.

M. James: Monsieur le président, je voudrais poser une question concernant l'alinéa 21.(2)d). Je pense que nous avons entendu des témoignages de la part de nos savants témoins en ce qui a trait aux droits à pension de 50 p.100 qui pourraient être contestables.

M. McCrossan: En effet, on a demandé si cela devait être inclus à titre de principe, mais nous n'avons pas renoncé au principe. On s'est également demandé si le libellé exprimait bien notre intention. Pour nous rendre à la demande du témoin, nous présentons un amendement, car, effectivement, le libellé original n'exprimait pas notre intention.

M. James: Je ne suis pas sûr . . . Je pense que *TPF and C*, et Mercer, je pense, de même que d'autres qui sont aussi des experts en la matière, étaient contre l'établissement des 50 p. 100, n'est-ce pas?

M. McCrossan: C'est cela, c'est juste.

M. James: Et nous n'acceptons pas cela?

M. McCrossan: C'est cela.

M. James: Je suis un peu étonné. Comment pouvons-nous établir de façon arbitraire 50 p. 100? Où est-on allé chercher cette règle de 50 p. 100?

M. McCrossan: Nous en avons hérité de la Saskatchewan et du Manitoba, qui l'ont incluse dans leur loi il y a trois ans, et cela fait partie . . .

M. James: Il vaut mieux être cohérent, n'est-ce pas? C'est au nom de l'uniformité, alors?

M. McCrossan: C'est cela. Lors des négociations, pour accepter l'ensemble des mesures, on a exigé que les autres provinces acceptent les 50 p. 100. Neuf provinces étaient pour les 50 p. 100 au départ. Le gouvernement fédéral et l'Ontario étaient contre. Il y a eu des compromis, et il fallait que tout le monde accepte la règle des 50 p. 100.

L'article 21, tel qu'amendé, est adopté.

Article 22—*Définition: «prestation normale».*

M. Redway: Monsieur le président, je voudrais revenir un instant à l'article 21, à la deuxième page des amendements, où il est question d'une modification à la définition de l'indexation. Est-ce que . . .

M. McCrossan: L'alinéa 21.(5)a) actuel dit, et je cite:

a) une augmentation d'au moins 75 p. 100 de l'excédent de l'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation sur 1 p. 100;

Est-ce de cet alinéa que vous parlez?

M. Redway: Oui, c'est de cet alinéa-là.

[Text]

Mr. McCrossan: William M. Mercer Ltd. tabled their study, and the formula they came up with was 75% of the increase in the cost of living, minus 1%. Unfortunately, when the original drafting of the bill was done, they put the brackets in the wrong place. It is merely reflecting in the bill what the recommendation of their study was.

Mr. Redway: So it would take out the words "excess of". So it is 75% of the annual increase . . .

Mr. McCrossan: . . . increase in the cost of living, minus 1%. Whereas, if you said 75% of the excess, what happens is it ends up as being the increase minus 3/4 of 1%, rather than minus 1%.

The Chairman: On clause 22, striking out line 9 on page 25 and substituting . . . Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: Clause 22 is clarifying the joint and survivor pension benefit; that you have to be married on the date you retire in order for your spouse to get a pension—to the person who is ultimately entitled to the pension. The company sets up a reserve for paying a pension during the lifetime of the employee and the spouse, and that obligation is discharged at the time of retirement, or at the time the benefits commence to be paid.

Mr. Blenkarn: So you have to have a year's conjugal visiting relationship before you retire, is that it?

Mr. McCrossan: Or a legal ceremony. What happens is . . .

Mr. Young: The argument CGE used to give us on young things marrying old men to get their hands on a pension.

Mr. McCrossan: The reason it is important is if you take a single life pension you typically get a higher pension than if you take a last survivor pension. The principle is you cannot start off on the single life pension, receive it from age 65 to age 95, and then at age 95 marry and expect your spouse to get two-thirds of that pension.

Mr. Frith: Sounds reasonable to me. But I will . . .

The Chairman: Mr. Redway.

Mr. Redway: Mr. Chairman, I would like to have the opinion of the officials on a case I have at the moment where the man was divorced about six months prior to retirement. He retired early, with the intention of doing his wife out of something. Could you tell me what effect this would have on a joint pension of that sort? At the time he retired, he was he is no longer married, so she would not be entitled to the benefit here. Is that what you are telling me?

• 1615

Mr. McCrossan: Yes, but other provisions of the bill say that as soon as they are divorced the pension credits have to be split.

Mr. Frith: This is where we get into the argument under clause 25, under provincial property law.

[Translation]

M. McCrossan: William M. Mercer Ltée a déposé une étude, et la formule qu'elle contenait prévoyait 75 p. 100 de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, moins 1 p. 100. Malheureusement, quand on a rédigé le projet de loi, la parenthèse a été laissée au mauvais endroit. L'amendement vise donc à inscrire dans le projet de loi la recommandation de l'étude Mercer.

M. Redway: Autrement dit, vous voulez supprimer «excédent». Il s'agit de 75 p. 100 de l'augmentation annuelle . . .

M. McCrossan: . . . l'augmentation du coût de la vie, moins 1 p. 100. Si toutefois on dit 75 p. 100 de l'excédent, au bout du compte, il s'agit de l'augmentation, moins 75 p. 100, plutôt que moins 1 p. 100.

Le président: Il s'agit maintenant, à l'article 22, de supprimer la ligne 9, page 25 . . . Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: L'article 22 précise les modalités des prestations réversibles. Il faut que la personne qui a droit à la pension soit mariée à son conjoint pour que ce dernier ait droit à une pension . . . L'entreprise prévoit une réserve pour verser une pension durant la vie de son employé et de son conjoint, et cette obligation est levée au moment où l'employé prend sa retraite, au moment où il commence à recevoir des prestations.

M. Blenkarn: Il faut qu'il y ait eu un an de liens conjugaux avant la retraite, n'est-ce pas?

M. McCrossan: Il faut une cérémonie légale. Ce qui se passe . . .

M. Young: Il s'agit de l'exemple que CGE nous donnait de jeunes personnes qui épousaient des vieux afin de profiter de leur pension.

M. McCrossan: La question est importante, car une pension de célibataire est plus élevée qu'une pension réversible. Le principe veut que l'on ne puisse pas commencer avec une pension de célibataire, la toucher, donc, entre 65 ans et 95 ans, et ensuite, à 95 ans, se marier et s'attendre à ce que le conjoint touche les deux tiers de cette pension.

Mr. Frith: Cela me semble logique, mais je . . .

Le président: Monsieur Redway.

M. Redway: Monsieur le président, je voudrais que les fonctionnaires me donnent leur opinion sur un cas qui m'a été présenté. L'homme a obtenu un divorce six mois avant sa retraite. Il a pris une retraite anticipée dans le but de léser son ex-femme. Pouvez-vous me dire quelle est l'incidence de ces dispositions du point de vue des prestations réversibles? Au moment où il a pris sa retraite, il n'était plus marié, si bien que son ex-femme n'a pas droit à des prestations réversibles. Vous ai-je bien compris?

M. McCrossan: C'est cela, mais d'autres dispositions du projet de loi précisent qu'au moment du divorce, les époux doivent partager les droits à pension.

M. Frith: C'est ce qui suscite la discussion autour de l'article 25, le droit provincial des biens.

[Texte]

Mr. Redway: This is also a court order in this particular case. It requires half the pension to go to the wife.

Mr. McCrossan: Indeed, the provision of the bill would provide for half the pension to go to the former wife as well.

The Chairman: Mr. Fournier, would you care to comment on this question raised by Mr. Redway?

Mr. Redway: Please.

Mr. Fournier: Perhaps Mr. Hermosa can comment.

Mr. Hermosa: Mr. Chairman, if at the time the pension benefit commences to be paid his wife is no longer his wife, if she is no longer the spouse, then she would not be the spouse for the purposes of this bill.

Mr. Redway: So in the case I have cited, she would not be entitled to joint and survivor benefits.

Mr. Hermosa: She would not be entitled to joint and survivor benefits in this particular circumstance under this clause, but depending upon what agreement was made or what court order was made at the time of the divorce, she may receive some benefit.

Mr. Redway: But it would have to be subject to the agreement or court order, and under this legislation she would not be entitled to it. Even if she had been his wife for 20 years, cancelled the month before he retires, suddenly they are divorced and he retires and she is no longer entitled to pension. That bothers me.

The Chairman: Mr. James is next, followed by Mr. Minaker and then Mr. Young.

Mr. James: Mr. Chairman, I would like to ask a question of the people from the department in connection with subclause 22.(3). Is this a commonality clause, this 60% death benefit rule? Were there not some submissions from some of the witnesses that there were some actuarial problems with that?

60 per cent of the amount of the pension benefit that would have been payable in respect of the member or former member had such death not occurred.

Is that 60% something that runs through the provincial plans?

Mr. Fournier: Yes.

Mr. McCrossan: It is, but the . . .

Mr. James: Were there some submissions from actuaries?

Mr. McCrossan: Yes, there were. The Canadian Institute of Actuaries' submission said that in their opinion the law as proposed meant what they called the 100:60:60 formula, and they wondered if we did not really mean the 100:100:60 formula, where the pension continues level through the life of the employee and then decreases only on the death of the employee. We have gone back and considered it, and we really do mean that it decreases on the first death so that it provides a slightly higher pension. That is consistent with the recommendations of your committee, Doug, I think.

[Traduction]

Mr. Redway: Dans le cas qui nous occupe, il y a une ordonnance du tribunal. Elle exige que la moitié de la pension soit versée à la femme.

Mr. McCrossan: En effet, les dispositions du projet de loi prévoient que la moitié de la pension soit versée à l'ex-femme.

Le président: Monsieur Fournier, avez-vous quelque chose à répondre à cette question de M. Redway?

Mr. Redway: S'il vous plaît.

M. Fournier: M. Hermosa voudra peut-être y répondre.

M. Hermosa: Monsieur le président, si, au moment où les prestations de pension commencent à être versées, la femme n'est plus la femme du participant, elle n'est plus la conjointe aux fins des dispositions de ce projet de loi.

Mr. Redway: Dans le cas que j'ai cité, elle n'aurait donc pas droit à des prestations réversibles, n'est-ce pas?

M. Hermosa: Non, pas sous le régime de cet article-là, mais suivant l'accord signé ou l'ordonnance du tribunal au moment du divorce, elle peut toucher certaines prestations.

Mr. Redway: Autrement dit, il faudrait une ordonnance du tribunal, car en vertu des dispositions de cette loi-ci, elle n'y aurait pas droit. Même si elle a été la femme du participant pendant 20 ans, puisque soudainement, il y a divorce au moment où il prend sa retraite, elle n'a plus droit à cette pension, n'est-ce pas? Cela me tracasse.

Le président: M. James aura maintenant la parole; ce sera ensuite au tour de MM. Minaker et Young.

M. James: Monsieur le président, je voudrais poser une question concernant le paragraphe 22.(3). S'agit-il d'un article sur le partage, cette règle des 60 p. 100 en cas de décès? Est-ce que certains témoins n'ont pas signalé la possibilité de problèmes actuariels ici?

. . . au moins 60 p. 100 de celle qui aurait pu être servie relativement au participant actuel ou ancien sans le décès.

Est-ce qu'on retrouve ces 60 p. 100 dans les régimes provinciaux?

M. Fournier: Oui.

M. McCrossan: Oui, mais le . . .

M. James: Certains actuaires ont-ils parlé de cela?

M. McCrossan: En effet. L'Institut canadien des actuaires a dit qu'à son avis, le projet de loi signifiait qu'on imposait une formule que les actuaires ont appelé 100:60:60, et ils se demandaient si nous ne voulions pas plutôt la formule 100:100:60, où la pension est maintenue au même niveau pendant toute la vie du participant, alors qu'elle diminue seulement au moment où il meurt. Nous avons analysé cet aspect, et nous avons découvert que nous voulions que la pension diminue après la première mort, pour qu'elle soit légèrement plus élevée. Doug, je pense que cela reprend les recommandations de votre comité.

[Text]

They asked us if we were sure we meant what we said we meant, and the answer is, yes, we are sure we meant what was said.

Mr. James: So you meant what you meant there, right?

Mr. McCrossan: The 100:60:60 formula is what we mean, and again that is what Doug's committee had recommended.

The Chairman: Thank you. Mr. Minaker.

Mr. Minaker: Mr. Chairman, my question may have been answered, but getting back to Mr. Redway's problem, I have a similar problem in my constituency where the person has deceased. This person was living with someone else, but under the family law in the province I believe the woman has claim, does she not, to 50% of assets at time of separation? In Manitoba, would that not override this to some degree or at least put a commitment on the person who qualifies to find money from somewhere to settle with that responsibility?

Mr. Hermosa: Mr. Chairman, it all depends on what province they are in. If they are in the province of Manitoba and if the pension benefit is under federal jurisdiction, then if the common law spouse received any benefit it would be received in accordance with the provisions of the marital law. I think it is the Marital Property Act of Manitoba. Whether the common-law spouse would receive anything, though, would depend upon whether that act provided any property division to a common-law spouse as opposed to a marital spouse.

• 1620

Mr. Minaker: Yes. This is a superannuate and my understanding is that, assigned over in written form, the former wife would receive half of the pension benefits.

Mr. Hermosa: When you say "former wife" do you mean the former common-law wife or . . . ?

Mr. Minaker: No, the former married wife. To them legal separation then, and divorce . . .

Mr. Hermosa: I would not be surprised if, in accordance with the Marital Property Act in Manitoba, the former married wife would receive a portion of the benefits. But I thought your question referred to a common-law wife.

Mr. Cohen: I think there may be a bit of confusion here. Clause 22 refers specifically to benefits on the death of the member for the member's spouse, and it can indeed go to a common-law spouse as defined in clause 2.

I think what we seem to be discussing now is actually property division in clause 25.

Mr. Minaker: Was this clause discussed with the various provinces? Did they not have general agreement to it?

Mr. Cohen: This is one of the clauses that has a high degree of consensus, yes.

Mr. McCrossan: Can I add just one further point? Nobody has it mentioned yet, but everybody knows about it. On the

[Translation]

Les actuaire nous ont demandé si nous voulions vraiment ce que disait le libellé, et nous pouvons affirmer que oui.

M. James: Vous voulez dire que vous vouliez bien dire cela dans ce cas-là, n'est-ce pas?

M. McCrossan: La formule 100:60:60 est ce que nous voulons, et c'est ce que le comité de Doug avait recommandé.

Le président: Merci. Monsieur Minaker.

M. Minaker: Monsieur le président, on a répondu à ma question, mais je voudrais revenir au cas cité par M. Redway. J'ai un cas semblable dans ma circonscription, où la personne est morte. Cette personne vivait avec une concubine, mais je pense qu'en vertu du droit familial provincial, la concubine a des droits, n'est-ce pas? C'est-à-dire 50 p. 100 des actifs au moment de la séparation. Au Manitoba, est-ce que cela n'aurait pas préséance, ou du moins, est-ce que cela n'exige pas que la personne admissible trouve l'argent quelque part pour dédommager?

M. Hermosa: Monsieur le président, tout dépend de la province. Au Manitoba, et dans les provinces où les prestations de pension relèvent du gouvernement fédéral, si une concubine reçoit des prestations, ce doit être sous le régime des dispositions du droit matrimonial. En l'occurrence, c'est la loi sur la propriété matrimoniale du Manitoba. Quand une concubine reçoit quelque chose, c'est tributaire des dispositions de la loi concernant la répartition des biens qui sont accordés à la concubine plutôt qu'à la conjointe.

M. Minaker: Je vois. Il s'agit d'une rente, et je pense qu'elle a été cédée par écrit à l'ex-femme pour la moitié des prestations de pension.

M. Hermosa: Quand vous dites «ex-femme», parlez-vous de l'ex-concubine ou . . . ?

M. Minaker: Non, je parle de l'ex-femme. La séparation légale ensuite, et le divorce . . .

M. Hermosa: Je ne serais pas étonné si, sous le régime de la loi sur la propriété matrimoniale du Manitoba, l'ex-femme recevait une partie des prestations. Je pensais que vous parliez de la concubine, cependant.

M. Cohen: Je pense qu'il y a confusion ici. L'article 22 fait allusion précisément aux prestations en cas de décès du participant, qui, dès lors, sont servies à la femme du participant. Toutefois, ces prestations pourraient être servies à la concubine, étant donné la définition contenue dans l'article 2.

Il semble que nous soyons en train de discuter maintenant du partage des biens dont il est question à l'article 25.

M. Minaker: Cet article a-t-il été discuté avec les provinces? Est-ce qu'elles étaient toutes d'accord?

M. Cohen: C'est un des articles qui, en effet, a fait l'unanimité.

M. McCrossan: Puis-je ajouter quelque chose? Personne n'en a parlé jusqu'à présent, mais tout le monde le sait. Au

[Texte]

last two lines of page 25, representations were made to us that if a spouse signed off they should be required to sign off in front of independent witnesses, and we have agreed to put that in the regulations. The last two lines simply say "in prescribed form and deposited with the administrator of the plan", just to clarify that we are meeting that particular request of, I think, the national action committee. In any case, we have accepted it, but we are handling it through regulations.

The Chairman: Mr. Young, you had a question.

Mr. Young: I do not want to tie the committee up unnecessarily, but from the discussion are you suggesting that clause 2, which was proposed to be amended so that it says "at the time the pension benefit commences to be paid", could be the subject of property laws in the provinces?

Mr. Cohen: No, I think one has to distinguish carefully between the benefit that would accrue to a surviving spouse should the retired member die, in which case that is covered by clause 22.

Mr. Young: Okay. Let me give you this scenario then, very quickly. You have a person 55 years of age whose wife dies the year before he retires and he retires at age 56, commences to receive a pension a year later, remarries.

Mr. Cohen: Right.

Mr. Young: The spouse of the remarriage would not be eligible for a benefit under this section?

Mr. Blenkarn: Would not be eligible.

Mr. McCrossan: Because the member would receive a higher pension.

Mr. Blenkarn: He cannot increase the length of his pension after he has qualified for the pension and starts taking it because once he starts taking it he is no longer in the plan; he is a recipient of the plan, and the recipient's receipt from the plan depends on the actuarial values he is entitled to receive as of 55, unmarried.

Mr. McCrossan: He gets a higher pension because he is unmarried.

Mr. Young: Okay. Well, let us go another route. Say his wife dies a year after he retires at age 55.

Mr. Blenkarn: Then his pension drops to 60%.

Mr. Young: Right, and then he remarries, say a year after.

Mr. Blenkarn: Tough, tough.

Mr. Young: Well, wait a minute.

Mr. Blenkarn: Tough, tough. His second wife will not collect.

Mr. Young: Well, yes, under this proposed amendment. I am saying that an injustice might be perpetrated here. The administrator or the carrier of the plan has calculated their costs . . .

[Traduction]

sujet des deux dernières lignes de la page 25, on nous a fait remarquer que si un conjoint cédait ses prestations, il faudrait qu'il le fasse devant un témoin indépendant, et nous avons accepté d'inclure cela dans les règlements. Les deux dernières lignes disent tout simplement «en la forme réglementaire . . . et déposer . . . auprès de l'administrateur du régime». Nous disons cela pour répondre à une demande du Comité d'action nationale. De toute façon, c'est accepté, mais les modalités seront prévues dans les règlements.

Le président: Monsieur Young, vous vouliez poser une question.

M. Young: Je ne veux pas retarder indûment les travaux du Comité, mais voulez-vous dire que l'article 2, que l'on a amendé et qui prévoit «au moment où les prestations de pension commencent à être versées», pourrait faire intervenir le droit provincial des biens?

M. Cohen: Non. Je pense qu'il faut établir une distinction très nette entre le droit provincial des biens et les prestations versées au conjoint survivant après la mort du participant, car dans ce cas-là, c'est l'article 22 qui intervient.

M. Young: Je vois. J'aimerais vous décrire un scénario très rapidement. Prenez le cas d'un homme de 55 ans dont la femme meurt un an avant qu'il prenne sa retraite. Le participant prend sa retraite à 56 ans et commence donc à recevoir des prestations de pension un an plus tard. Il se remarie.

M. Cohen: Je vois.

M. Young: L'épouse du second mariage ne serait pas admissible aux prestations en vertu de cet article, n'est-ce pas?

M. Blenkarn: Elle ne serait pas admissible.

M. McCrossan: Le participant recevrait une pension plus élevée.

M. Blenkarn: Un participant ne peut pas augmenter la durée de sa pension une fois qu'il a été admis aux prestations, une fois qu'il a commencé à les toucher, car à partir de ce moment-là, il n'est plus participant au régime. Il est retraité, et ce qu'il reçoit du régime dépend de la valeur actuarielle à laquelle il avait droit à 55 ans, quand il n'était pas marié.

M. McCrossan: Il touche une pension plus élevée parce qu'il n'était pas marié au moment où il a pris sa retraite.

M. Young: Je vois. Prenons un autre exemple. Disons que sa femme meurt un an après qu'il a pris sa retraite, à 55 ans.

M. Blenkarn: Sa pension est donc réduite à 60 p. 100 de ce qu'elle était.

M. Young: Je vois. Disons qu'il se remarie, un an plus tard.

M. Blenkarn: Difficile.

M. Young: Un instant.

M. Blenkarn: Difficile. Sa deuxième femme ne pourra pas toucher de pension.

M. Young: Eh bien, oui, en vertu de la proposition d'amendement. Il y a risque d'injustice ici. L'administrateur, le gestionnaire du régime a calculé les coûts . . .

[Text]

Mr. McCrossan: Right.

Mr. Young: —based on certain assumptions, and then this individual marries.

Mr. Blenkarn: Sure.

Mr. Young: Well, why should he take . . .

Mr. Blenkarn: Because these are defined benefit plans that are actuarially organized on the basis that some people live and some people die and some people have warts on their nose and so on and you just happen to have a guy who had a wife who died and that is all figured in the actuarial payments to determine the life expectancies.

• 1625

Mr. McCrossan: When a person—I am sure he is okay coming out . . .

Mr. Blenkarn: There are winners and losers.

Mr. Young: Yes.

Mr. McCrossan: Some live longer than average, some much shorter than average. It averages out.

Mr. Redway: Mr. Chairman, I do not want to unnecessarily delay things, but there is this problem that I have pointed out. I wonder if we could perhaps just hold it and give our staff until the end of the bill to think about it. Perhaps they might be able to come up with some suggestions.

Mr. Frith: Mr. Chairman, if I may make a suggestion, there is nothing preventing any of us at report stage from putting forward amendments.

Mr. Redway: I agree with you there. If you want to do it that way, we can . . .

The Chairman: If you want to put forward an amendment, Mr. Redway, that would be one thing. We may well finish this bill today.

Mr. Redway: Oh, yes, I agree.

The Chairman: We do not want to have any pieces hanging around. Mr. Frith.

Mr. Frith: I understand the problem Mr. Redway is having. I am going to have a similar problem the minute we get to clause 25. I am not sure if some of the changes we have made today are going to be acceptable to some of the groups that made representation. I do not want to bog down the committee, I just want reserve . . .

Mr. Blenkarn: You can make those changes in the House . . .

Mr. Frith: That is right.

Mr. Blenkarn: —at report stage

Mr. Frith: And I am going to have them look at the property law . . .

[Translation]

M. McCrossan: C'est juste.

M. Young: . . . d'après certaines hypothèses, mais voilà que cette personne se marie.

M. Blenkarn: Je vois.

M. Young: Pourquoi devrait-il prendre . . .

M. Blenkarn: Parce qu'il s'agit ici de régimes à prestations déterminées qui sont organisés du point de vue actuariel d'après l'hypothèse que certaines personnes vivent et d'autres meurent et que certaines personnes ont des verrues sur le nez et que d'autres n'en ont pas, et il se trouve que le monsieur de notre exemple est un de ceux qui avait une femme, mais elle est morte, si bien que cela ne fait que refléter les calculs actuariels que l'on fait pour déterminer les espérances de vie.

M. McCrossan: Quand quelqu'un—je suis sûr qu'il s'en tire . . .

M. Blenkarn: Il y a ceux qui gagnent et ceux qui perdent.

M. Young: En effet.

M. McCrossan: Certains vivent plus vieux que la moyenne, d'autres meurent plus jeunes que la moyenne, mais tout s'équilibre.

M. Redway: Monsieur le président, je ne veux pas retarder indûment les choses, mais il reste ce problème que j'ai signalé. Peut-être pourrions-nous attendre pour donner à nos collaborateurs, le temps, jusqu'à la fin du projet de loi, d'y penser. Peut-être pourrions-nous suggérer quelque chose.

M. Frith: Monsieur le président, si vous me permettez une suggestion, rien ne nous empêche, au niveau du rapport, de présenter nos amendements.

M. Redway: Je suis d'accord avec vous. Si vous voulez procéder de cette façon . . .

Le président: Si vous voulez proposer un amendement, monsieur Redway, c'est parfait. À ce moment-là, nous pourrions en terminer aujourd'hui.

M. Redway: Je suis tout à fait d'accord.

Le président: Nous ne voulons pas laisser des morceaux en chemin. Monsieur Frith.

M. Frith: Je conçois fort bien le problème de M. Redway. Le même va se poser à moi lorsque nous en serons à l'article 25. Je ne sais pas si les changements que nous avons apportés aujourd'hui vont pouvoir être acceptés par certains des groupes qui sont intervenus devant nous. Je ne veux pas enliser le Comité, j'ai simplement une réserve . . .

M. Blenkarn: Ces changements, vous pouvez les présenter à la Chambre . . .

M. Frith: C'est exact.

M. Blenkarn: . . . à l'étape du rapport.

M. Frith: Et je vais leur demander d'étudier la question du droit provincial des biens . . .

[Texte]

Mr. McCrossan: Mr. Chairman, if I could, I think the issue that Mr. Redway is raising is a divorce credit splitting issue, not a death issue.

Mr. Redway: Up to a point.

Mr. McCrossan: I think that is the section it is covered in.

Mr. Frith: Clause 25.

The Chairman: Mr. Minaker.

Mr. Minaker: Mr. Chairman, I would like to raise a question with Mr. Fournier. If we insert this amendment in a plan where some employees might want to negotiate something, which Mr. Young has referred to, would that eliminate it?

Mr. Fournier: This is a minimum standard.

Mr. Minaker: It is understood it is a minimum standard, so it would not eliminate negotiations where there was a signed agreement in a pension plan? This would not override it?

Mr. Fournier: No.

Mr. Minaker: Okay.

Clause 22 as amended agreed to

On clause 23—*Where member dies before eligible for early retirement*

Mr. McCrossan: Clause 23 is an amendment that basically says that the minimum death benefits can be provided either by the pension plan or by group life insurance, as long as they provide it for the spouse. That is the amendment. We have had numerous representation to that effect.

Clause 23 as amended agreed to

Clause 24 agreed to

On clause 25—*Definitions*

Mr. McCrossan: In clause 25, we are clarifying what a spousal relationship is in subclause (1), as requested by three of our witnesses. We are specifying what happens if pensions assigned to a spouse is requested by the National Action Committee in subclause (4). And we are clarifying appeal proceedings, as suggested by two of our witnesses, in subclause (5). We are agreeing to notification of the spouse in subclause (6).

Now, Mr. Frith has an amendment and I have an alternative amendment. I have some comments on that.

Mr. Frith: And if I can, Mr. Chairman, just to speed up the work of the committee, I would prefer . . . We have made some changes. When we get to report stage perhaps Mr. McCrossan and I could take a look at it, but they might be satisfied with what we have done until now. I just want to have it checked, because I do not know if they . . .

[Traduction]

M. McCrossan: Monsieur le président, si vous me le permettez, je pense que ce dont parle M. Redway est la question du partage des crédits en cas de divorce, et non pas en cas de décès.

M. Redway: Jusqu'à un certain point, oui.

M. McCrossan: Je pense que c'est l'article qui en parle.

M. Frith: L'article 25.

Le président: Monsieur Minaker.

M. Minaker: Monsieur le président, j'aimerais poser une question à M. Fournier. Si nous ajoutons cet amendement dans un régime dans le cadre duquel les employés souhaiteraient négocier quelque chose, ce dont précisément M. Young parlait, cela supprimerait-il cette possibilité?

M. Fournier: C'est une norme minimum.

M. Minaker: C'est une norme minimum, certes, mais cela ne supprimerait-il pas toute possibilité de négociation en cas d'entente dûment signée dans le cadre d'un régime de pensions? Cela ne ferait-il pas préséance?

M. Fournier: Non.

M. Minaker: Parfait.

L'article 22, ainsi modifié, est adopté.

Article 23—*Décès antérieur à l'admission à la retraite anticipée*

M. McCrossan: L'article 23 est un amendement portant essentiellement que les prestations minimums de décès peuvent être versées soit par le régime de pensions, soit par une assurance-vie collective, tant et aussi longtemps que c'est le conjoint qui en bénéficie. Voilà donc l'amendement. Nous avons entendu plusieurs dépositions dans ce sens.

L'article 23, ainsi modifié, est adopté.

L'article 24 est adopté.

Article 25—*Définitions.*

M. McCrossan: À l'article 25, nous précisons au paragraphe (1) ce que nous entendons par une relation maritale, comme nous l'ont demandé trois de nos témoins. Nous précisons ce qui se passe dans le cas d'une pension attribuée à un conjoint, selon le paragraphe (4), comme le demandait le Comité national d'action. Nous précisons également ce qu'il en est des procédures d'appel, comme nous l'ont demandé deux témoins, au paragraphe (5). Nous prévoyons également, au paragraphe (6), qu'un avis devra être signifié au conjoint.

M. Frith a un amendement à soumettre, et j'en ai un autre. J'aurai d'ailleurs deux ou trois choses à dire à ce sujet.

M. Frith: Si vous me le permettez, monsieur le président, pour accélérer nos travaux, je préférerais . . . Nous avons apporté certains changements. Lorsque nous en serons à l'étape du rapport, M. McCrossan et moi-même pourrions peut-être jeter un coup d'oeil sur la chose, mais peut-être ce que nous avons fait jusqu'à présent les satisfera-t-il. J'aimerais simplement qu'on vérifie, parce que j'ignore si . . .

[Text]

Mr. McCrossan: We are responding in subclause (4) to the National Action Committee.

Mr. Frith: Rather than take up time, I would prefer that we take a look. It may not be a problem.

Mr. McCrossan: Okay, terrific.

• 1630

The Chairman: Mr. James.

Mr. James: Mr. Chairman, I think we had a fairly strong submission which says that we are putting all the onus back on the plan sponsor "On receipt of a request referred to in subsection (5)".

Mr. Blenkarn: Line 23 . . .

An hon. member: The administrator.

Mr. James: It always appeared to me that the plan sponsor could almost be put in play to administer a court order. No? Just to give notice, I guess, is what it says. It is really a question of clarification. That is the way it appeared to me.

Mr. McCrossan: I think that is amendment (d), which is line 29. We did in fact extend this to comply with the request of the witnesses.

Mr. Cohen: Mr. Chairman, before we said that if the plan administrator receives an agreement that is signed by both parties, he would have to put a stamp on it and send it back to where it came from.; What we are saying now is that if it comes with both signatures on, then that is fine. He can accept that as evidence that both have actually seen it and signed it and agreed to it. He does not have to put a stamp on it and send it back to where it came from.

Mr. James: So I would understand that every time he changes spouses, they would go with a new form again? That type of thing?

Mr. Cohen: Well, no, this covers a situation in which an agreement or a court order has in fact come into existence to split the benefits. What we are saying there is that if it is a question of a court order of which perhaps one of the spouses does not actually know the existence—unlikely but possible—the plan sponsor has to send it to the other spouse, but if he has reason to believe they have both seen it, he is relieved of that responsibility.

Mr. James: Okay.

Mr. McCrossan: That was the point raised.

Mr. James: Yes, okay.

The Chairman: Mr. Minaker.

Mr. Minaker: My understanding of subclause 25.(4) on page 27 is that the member of the pension plan when the marriage breaks down can assign part of that pension to the spouse when he settles the agreement for separation, right?

[Translation]

Mr. McCrossan: Au paragraphe (4), nous donnons satisfaction au Comité national d'action.

Mr. Frith: Plutôt que de nous étendre là-dessus, je préférerais que nous y jetions un coup d'oeil, car peut-être le problème ne se pose-t-il pas.

Mr. McCrossan: Parfait, formidable.

Le président: Monsieur James.

Mr. James: Monsieur le président, je pense que des témoins nous ont vivement fait remarquer que nous rejetions en fait toute la responsabilité sur l'administrateur du régime: «Sur réception de la demande visée au paragraphe (5) . . . »

Mr. Blenkarn: Il s'agit de la ligne 20 . . .

Une voix: L'administrateur.

Mr. James: J'ai toujours eu l'impression que l'administrateur du régime pouvait quasiment être contraint à se charger de l'exécution d'une ordonnance du tribunal. Est-ce que je me trompe? Il s'agit simplement de signifier un avis, c'est cela que cela veut dire, j'imagine. C'est simplement une précision. C'est de cette façon que je voyais les choses.

Mr. McCrossan: Il s'agit, je crois, de l'amendement d), c'est-à-dire la ligne 24. Si nous agissons ainsi, c'est parce que les témoins nous l'ont demandé.

Mr. Cohen: Monsieur le président, nous disions auparavant que si l'administrateur du régime recevait une entente signée par les deux parties, il devait y apposer son timbre et le renvoyer à son expéditeur. Maintenant, nous disons que si cette entente est signée par les deux parties, c'est tout à fait parfait. Il peut alors l'accepter comme preuve du fait que les deux parties ont vu la chose, l'ont signée et y consentent. Il n'a donc plus à timbrer le document et à le renvoyer à son expéditeur.

Mr. James: Je dois donc comprendre que chaque fois qu'il y a un nouveau conjoint, il faut répéter la procédure, c'est cela?

Mr. Cohen: Pas vraiment, car il s'agit ici des cas où il y a une entente ou ordonnance d'un tribunal voulant que les prestations ont été partagées. Nous disons ici que s'il s'agit d'une ordonnance, dont l'un des conjoints n'a peut-être pas eu connaissance—ce qui est peu vraisemblable, mais possible—l'administrateur du régime doit lui en faire part, mais s'il a lieu de croire que les deux parties en ont eu connaissance, il est déchargé de cette responsabilité.

Mr. James: Parfait.

Mr. McCrossan: C'était précisément cela qui avait été signalé.

Mr. James: En effet, d'accord.

Le président: Monsieur Minaker.

Mr. Minaker: Mon interprétation du paragraphe (4) de l'article 25, à la page 27, est que le titulaire du régime de pensions, au moment de la dissolution du mariage, peut attribuer une partie de cette pension à son ex-conjoint dans le cadre du concordat de partage des biens, c'est cela?

[Texte]

Mr. Hermosa: That is right.

Mr. Minaker: Then what happens when we go back to subclause 22.(2) on page 25 where we just added:

A pension benefit that commences to be paid on or after January 1, 1987 to a member or a former member of a pension plan at the time the pension benefit commences to be paid, shall be in the form of . . .

What I am wondering is if this person separates, signs over the benefit and then remarries . . .

Mr. Blenkarn: He can only sign over the benefit that he has earned to date, though.

Mr. Minaker: Yes, but what about the spouse he is now living with, and then he dies? Do you have two spouses under your definition?

Mr. Cohen: The intention of the act is to ensure that there is only one spouse at any given time.

Mr. Blenkarn: You could be paying two spouses, though, could you not?

• 1635

Mr. Minaker: But the pension plan could be paying two or three spouses, could it not?

Mr. Cohen: I think it would try to avoid doing that, if it could. Hopefully, the way we will set the act up is that on death we will look to find a spouse. It could be a common-law spouse or it could be a legal spouse. But we look to find a spouse, and that spouse is entitled to the survivor's benefits, whether or not there has been a marital break-up in between.

Mr. Minaker: Yes, but in clause 25, under "separation", you just assign to your spouse; and that is the definition of "spouse" there.

Mr. Cohen: That is right.

Mr. Minaker: How do you differentiate from a spouse over in the other clause if he is assigned to two or three? He might not be living with anybody at the time he dies, but they are looked upon as spouses, getting part of the payment.

Mr. Cohen: He would not necessarily assign simply the death benefits. I think the principle behind this is that in fact the member would assign part of his pension, or have part of his pension split by the court and payable to his separated spouse.

Mr. Minaker: Yes, but subclause 25.(4) says:

a member or former member of a pension plan may assign all or part of that person's pension benefit . . .

Mr. McCrossan: The part that remains to them.

[Traduction]

M. Hermosa: C'est bien cela.

M. Minaker: Mais que se passe-t-il lorsque nous revenons au paragraphe (2) de l'article 22, à la page 25, là où nous venons tout juste d'ajouter:

Toute prestation de pension, à un participant actuel ou ancien qui a un conjoint, dont le service débute à compter du 1^{er} janvier 1987, doit être . . .

Je me demande ce qui se passe lorsque cette personne, après s'être séparée, après avoir attribué une part de la prestation à son ex-conjoint, se remarie . . .

M. Blenkarn: Il ne peut toutefois céder que ce qu'il a acquis au moment de la séparation.

M. Minaker: D'accord, mais qu'en est-il du conjoint avec lequel il vit, au moment de sa mort? La définition permet-elle deux conjoints?

M. Cohen: La loi entend faire en sorte qu'il n'y ait jamais qu'un seul conjoint.

M. Blenkarn: Mais il est quand même possible, n'est-il pas vrai, de payer quelque chose à deux conjoints?

M. Minaker: Mais le régime peut quand même verser quelque chose à deux ou trois conjoints, n'est-ce pas?

M. Cohen: Je pense qu'il essaierait d'éviter d'avoir à le faire, si c'est possible. Il est à espérer que le texte de loi que nous allons arrêter portera qu'au décès, il s'agira de trouver un seul conjoint. Il pourrait s'agir d'un conjoint de fait ou d'un conjoint légitime. Mais il s'agit de trouver un conjoint, et ce conjoint a le droit de toucher les prestations de conjoint survivant, qu'il y ait eu ou non dissolution du mariage entre-temps.

M. Minaker: D'accord, mais à l'article 25, à la rubrique «séparation», la cession se fait au bénéfice du conjoint et on y trouve également la définition du «conjoint».

M. Cohen: Vous avez raison.

M. Minaker: Comment faire la différence par rapport à un conjoint selon l'autre article s'il y a eu cession à deux ou trois conjoints différents? Peut-être la personne en question vit-elle seule au moment de son décès, mais les conjoints restent considérés comme tels et touchent une partie des prestations.

M. Cohen: Mais il n'y aurait pas eu nécessairement cession simplement des prestations de décès. Je pense que le principe sous-jacent est en fait que l'assuré cède une partie de sa pension ou voit une partie de sa pension cédée par une ordonnance judiciaire qui prescrit qu'elle devra être payée au conjoint dont il est séparé.

M. Minaker: Oui, mais le paragraphe (4) de l'article 25 dit ceci:

le participant actuel ou ancien peut céder à son conjoint tout ou partie de ses prestations de pension.

M. McCrossan: La partie qui lui reste.

[Text]

Mr. Minaker: But what I am saying is he has assigned today a pension benefit to his wife, whom he divorces. He marries another woman, and divorces her. Then he goes on pension. So they are getting part of that pension payment, I presume. Then he dies. But the spouses, on paper, are still alive.

Mr. Cohen: Yes, I think what we envisage happening there is that at the date of separation you really disentangle the two people. I think the point is that presumably once a couple is broken up, the future existence, life and death, of the members is really of no consequence. So they want to separate out the pension value, as indeed they want to separate out any other value. They do not want to have to live in the same house or drive the same car. So they will disentangle all of these pieces of property and part will go to one spouse, part will go to the other.

So this is what we envisage with the pension plan: that part of the value of the pension plan will go to the separated spouse and part will remain with the member. Should the member then die at some subsequent time, having remarried or acquired another spouse, then part of the pension that remains to him would then accrue to his surviving spouse at that time, without necessarily affecting the value that was left when he split at some time in the past.

Mr. Minaker: Yes, but the only problem is that under subclause 25.(1) the definition of "spouse" in (a) is "is or was married to that person". That is your definition.

Mr. Cohen: That has been changed. There is now a motion to change the definition of "spouse" under clause 25.

Mr. Blenkarn: Let me take a look at the new definition of "spouse" as changed in the amendments here.

Mr. Cohen: For that particular provision the definition of "spouse" essentially follows the definition that would apply in a particular province in regard to a property law.

Mr. Frith: That is why, rather than get bogged down, I want to have that checked through, and get it. If there is a problem at report stage, we might want to do something. But it might, with this proposed new amendment, meet the objections of the women's groups.

Mr. Blenkarn: I agree.

Clause 25 as amended agreed to

On clause 26—*Where member not yet eligible to retire

Mr. Frith: May I inquire if you have distributed my amendment on subclause 26.(1)?

The Chairman: No. We only have one copy. We could do this at report stage too, I suppose.

Mr. Frith: My amendment on subclause 26.(1) dealt with the concept of inflation protection for existing plans, basically utilizing the formula put out in previous legislation, 60% of CPI with a minimum cap of 8% or whichever is the lesser of 8%...

[Translation]

M. Minaker: Ce que je veux dire, c'est qu'il cède aujourd'hui une prestation de pension à sa femme, dont il divorce. Il se remarie et il redivorce. Puis il touche sa pension. J'imagine donc qu'elles touchent une partie de la pension. Puis il décède. Mais les épouses, sur papier, sont toujours bien vivantes.

M. Cohen: En effet, je pense que ce à quoi nous pensons ici, c'est qu'à la date de la séparation, le couple est en fait dissous. On peut alors supposer qu'une fois que le couple est dissous, l'existence future, la vie et la mort en quelque sorte, des deux conjoints n'a pas vraiment d'importance. Ils veulent diviser la valeur de la pension, tout comme ils entendent diviser tous leurs autres biens. Ils ne tiennent plus à vivre dans la même maison ou à conduire la même voiture. Ils divisent donc tous leurs biens et une partie de ces biens va à un conjoint, et l'autre partie à l'autre.

Voilà donc ce que nous envisageons dans le cas du régime de pension: une partie de la valeur du régime de pension va au conjoint dont l'intéressé est séparé et l'autre partie lui reste acquis. Si le participant décède ultérieurement, après s'être remarié ou avoir pris un autre conjoint, la partie de la pension qui lui était restée acquise reviendrait alors au conjoint survivant à ce moment-là, sans que cela modifie nécessairement la valeur résiduelle au moment de la séparation passée.

M. Minaker: D'accord, sauf que le problème est qu'au paragraphe (1) de l'article 25, la définition de «conjoints» à l'alinéa a) est: «personnes unies par les liens du mariage ou qui l'ont été». C'est cela votre définition.

M. Cohen: Cela a changé. Nous avons maintenant une motion portant modification de la définition de «conjoint» à l'article 25.

M. Blenkarn: Laissez-moi jeter un coup d'oeil à la nouvelle définition en question après amendement.

M. Cohen: Dans le cadre de cette disposition, la définition de «conjoint» est alignée sur celle qui s'appliquerait dans une province donnée en matière de biens communs.

M. Frith: C'est pour cela qu'au lieu de continuer à nous enliser, je voudrais qu'on vérifie dans les détails. S'il y a un problème au moment du rapport, nous pourrions alors intervenir si nous le voulons. Mais avec ce nouvel amendement proposé, nous pourrions fort bien répondre aux objections des groupements féminins.

M. Blenkarn: Je suis d'accord.

L'article 25 amendé est adopté.

Article 26—*Transfert avant l'admissibilité à la retraite*

Mr. Frith: Pourrais-je vous demander si vous avez distribué mon amendement relatif au paragraphe 26(1)?

Le président: Non. Nous n'en avons qu'un exemplaire. Nous pourrions ici aussi, j'imagine, attendre l'étape du rapport.

M. Frith: Cet amendement portait sur la notion d'indexation pour les régimes actuels et reposait sur la formule utilisée dans la loi précédente, 60 p. 100 de l'IPC avec un plafond minimum de 8 p. 100...

[Texte]

• 1640

Mr. Frith: But if you do not have it printed, I think the easiest thing is to do it at report stage rather than to wait around the table.

Mr. Blenkarn: Why do you not do it at report stage, after you review the bill, as you are going to review it, because there have been so many changes and amendments, Doug, that you may ...

Mr. Frith: Yes.

Mr. Blenkarn: —decide that you really do not want to do that or you may want to redraw the ... Besides, you get the opportunity to be on TV when you are in report stage.

Mr. McCrossan: He was planning on doing it in report stage even if he did it in committee.

Mr. Blenkarn: I do not believe he can do that under the new rules, can he, Mr. Chairman?

An hon. member: Only on rare occasions.

Mr. Blenkarn: I believe if you move an amendment in the committee then you cannot move the same amendment at report stage.

An hon. member: That is right.

Mr. Frith: There are even more reasons why I am not going to raise it.

Mr. Blenkarn: Carried. We can say that you agree to this amendment now. That is good.

Clause 26 as amended agreed to

The Chairman: Clause 27.

On clause 27—*Sex discrimination prohibited*

Mr. Blenkarn: Carried as amended.

The Chairman: No, just a minute. Amendment to clause 27, Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: The amendments here for clause 27 I do not have any notes on at all, do I?

Mr. Blenkarn: Subclause 27.(3) is added:

(3) Notwithstanding subsection (1), amounts transferred pursuant to section 26 may vary according to the sex of the member if the variation is such that the pension benefit payable ...

Mr. Redway: Let us hear from Mr. Cohen.

Mr. Cohen: Perhaps we could take them back-to-front. I would like to do the second one first.

Here I think we are really trying to clarify the intent of the original subclause 27.(1) and by using this word "determine" in regard to the benefits we are really trying to say that any benefits that were determined before December 31, 1986—and this could be from, say, a group annuity plan where the

[Traduction]

M. Frith: Mais si vous ne le faites pas imprimer, la chose la plus facile à faire, à mon avis, c'est d'attendre l'étape du rapport au lieu d'attendre ici.

M. Blenkarn: Pourquoi n'attendez-vous pas l'étape du rapport, lorsque vous aurez relu le projet de loi, puisque vous allez de toute façon le revoir, étant donné qu'il y a eu déjà tant de changements et d'amendements, Doug, à ce moment-là vous pourriez ...

M. Frith: Vous avez raison.

M. Blenkarn: ... décider ce que vous voulez vraiment faire, si vous voulez refaire le texte ... D'ailleurs, si vous intervenez à l'étape du rapport, cela vous donnera la chance de passer à la télévision.

M. McCrossan: Il avait de toute façon l'intention d'intervenir à l'étape du rapport, même s'il l'a fait en comité.

M. Blenkarn: Je ne pense pas qu'il puisse le faire en vertu du nouveau règlement, monsieur le président, est-ce que je me trompe?

Une voix: Pas souvent.

M. Blenkarn: J'ai l'impression que si vous proposez un amendement en comité, vous ne pouvez plus le présenter à l'étape du rapport.

Une voix: Vous avez raison.

M. Frith: Raison de plus pour ne pas en parler ici.

M. Blenkarn: Adopté. Nous pouvons donc conclure que vous acceptez cet amendement. Parfait.

L'article 26 amendé est adopté.

Le président: Article 27.

Article 27—*Interdiction de la discrimination sexuelle*

M. Blenkarn: Adopté après amendement.

Le président: Pas si vite. Un amendement à l'article 27, monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Les amendements relatifs à l'article 27? Est-ce que j'ai quelque chose là-dessus?

M. Blenkarn: Nous ajoutons le paragraphe (3) à l'article 27.

(3) Par dérogation au paragraphe (1), les montants transférés au titre de l'article 26 peuvent varier selon le sexe du participant dans la mesure où cette variation n'entraîne pas de variations importantes de la prestation de pension payable ...

M. Redway: Écoutons ce que M. Cohen a à dire.

M. Cohen: Peut-être pourrions-nous inverser les choses parce que je préférerais commencer par le second point.

En fait, nous essayons ici de préciser l'objet du paragraphe (1) de la première version et, en utilisant le terme «détérmine» dans le cas des prestations, nous essayons en fait de dire que toutes prestations déterminées avant le 31 décembre 1986—et il pourrait s'agir par exemple d'un régime de rentes de groupe

[Text]

benefits are actually purchased on a year-by-year basis, or where benefits were frozen because of different ages of retirement for men and women that used to apply in the past—would not be affected. The differential benefits will still be able to be paid. But, where there is no actual fixed benefit at this current time, any benefits determined in the future will have to be subject to the principle of no sex discrimination. That is the first one.

Mr. Blenkarn: Mr. Chairman, on this one dated April 10, an amendment which is to create a subclause 27.(3), what do you mean by "materially according to"? You can have variation in the pension but it cannot be "materially according to the sex of the member." How does that occur and why is that subclause there?

What is a material benefit—\$2 a month or something? Is that material?—because that is often how close the variation is on the life expectancy tables.

Mr. Cohen: Well, no. Usually the difference in pension between men and women is as much as 7% or 8%.

Mr. Blenkarn: Well, it may be, but there are cases where it is not.

Mr. Cohen: This subclause was added basically at the request of Mr. Boutin, who was the chairman of the task force that looked into this issue a year or so back, and this is to cover the transfer value situation. Right now relatively few transfer values are paid under pension plans, but with the introduction of this new bill they will become much more common. So this clause will allow differential amounts to be paid as transfer values provided the aim of that differential is to ensure that more or less equal benefits are paid for men and women in the same circumstances at retirement.

The reason why we use the words "does not vary materially" is that it is impossible to predict the exact amounts of pension that will be paid with a given amount of money today. It depends on the rate of interest at which the money will be invested and it depends on the annuity rates in force in 10, 15, 20 years' time, and a variety of other factors. So provided the plan sponsors make an honest effort to take these factors into consideration...

Mr. Blenkarn: It does not say honest effort, though. It says "materially varied". I do not see anything honest about it at all.

Mr. Cohen: In this area I think it is impossible to be exact, and I think this is the nearest thing we have...

Mr. Blenkarn: That is why I am wondering why you have the subsection, Mr. Cohen. I mean, I have been asking you questions about it and you have not satisfied me about it. I do

[Translation]

dont les prestations sont achetées tous les ans ou dont les prestations ont été gelées en raison de différence d'âge de retraite pour les hommes et les femmes qui s'appliquait auparavant—ces prestations donc ne sont pas touchées. Les prestations différentes resteraient donc applicables. Mais s'il n'y a pas de prestations déterminées pour l'instant, toute prestation qui sera déterminée ultérieurement devra être assujettie au principe de la non-discrimination fondée sur le sexe. Voilà donc pour le premier point.

M. Blenkarn: Monsieur le président, à propos de celui-ci daté du 10 avril, il s'agit d'un amendement portant adjonction du paragraphe (3), qu'entendez-vous par «varier selon le»? Il peut y avoir des variations, mais ces variations ne peuvent pas dépendre du «sexe du participant». Pouvez-vous m'expliquer comment et pourquoi?

Quelle est cette variation importante—2\$ par mois ou quoi? Est-ce que c'est important?—car bien souvent, dans les tableaux où sont calculées les espérances de vie, c'est le genre de différence qu'on enregistre.

M. Cohen: Pas vraiment. En général, les différences de prestations de pension entre les hommes et les femmes peuvent atteindre 7 ou 8 p. 100.

M. Blenkarn: C'est possible, mais ce n'est pas toujours le cas.

M. Cohen: Le paragraphe a été ajouté à la demande de M. Boutin qui présidait le comité qui s'était penché sur la question il y a environ un an de cela, et il s'agissait de régler la question de la valeur de transfert. À l'heure actuelle, les régimes de pension paient assez rarement les valeurs de transfert. Toutefois, avec le nouveau projet de loi, cela deviendra plus courant. Cet article permettra donc le versement de prestations différentes en guise de valeur de transfert à condition que ces différences aient pour but de faire en sorte que des prestations plus ou moins équivalentes soient versées aux hommes et aux femmes dans les mêmes circonstances, au moment de la retraite.

Si nous utilisons l'expression «n'entraîne pas de variation importante», c'est qu'il est impossible de prévoir de façon précise le chiffre de la pension qui sera payé à partir d'un versement de cotisation effectué aujourd'hui. Ça dépend du taux d'intérêt que rapporte le placement et du montant des pensions dans 10, 15 ou 20 ans et de tout un tas d'autres facteurs. Alors, à condition que les administrateurs du plan fassent un honnête effort pour prendre tous ces facteurs en compte...

M. Blenkarn: On ne parle d'honnête effort nulle part. On dit «variations importantes». Il n'y a rien d'honnête là dedans.

M. Cohen: C'est difficile de préciser ce genre de choses, et c'est ce qu'on a trouvé de mieux pour...

M. Blenkarn: C'est pourquoi, monsieur Cohen, je me demande pourquoi il faut ajouter ce paragraphe. Je vous ai déjà posé des questions là-dessus, mais vos réponses sont peu

[Texte]

not know that you can tell me what a material variation in the pension is. You know, if it is \$500 a month, it is \$510 of material benefit, it is \$490 of material benefit. That is a \$20 separation.

Mr. Cohen: The alternative is to perhaps specify a difference of, say, \$10 or \$15 or \$20. That is . . .

Mr. Blenkarn: Why would you not just leave it out, leave the subsection out?

Mr. Cohen: If we left it out, then plans would have difficulty in applying the equal benefits provision in regard to transfer values. They would have to pay equal transfer values. And given the fact that the annuity market is still sex-differentiated, it may be that by paying equal transfer values men and women would, in fact, end up with different benefits at retirement for the same service and salary and so on. What we are trying to do here is to say that the amounts of transfer value can vary, provided this is done with the aim of providing equal benefits. But unfortunately, because this is subject to future factors over which the plan sponsor or anybody has control, we have to allow this little bit of slippage. We have to talk about, you know, no material difference.

Mr. Blenkarn: Okay. McCrossan says it is okay, we do it all the time. We fudge everybody's pay.

Amendment agreed to.

Clause 27 as amended agreed to.

On Clause 28—*Provisions respecting information to member and spouse.*

The Chairman: Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: On clause 28, this is an amendment requested by the CLC to specify the time period that the administrator has to respond. They were concerned that the request would go in and it would be filed in the special file. And so it gives the . . .

The Chairman: If it is file 13 it takes it in to a foreign file, right?

Mr. McCrossan: File 13, right. And paragraphs 28.(1)(a) and (b) are giving rights to set regulations.

Mr. Blenkarn: That was in the brief from the CLC.

Mr. McCrossan: Yes. These amendments are again following down what the CLC wanted; that they had the right to look at the documents and so on.

Mr. Blenkarn: Right, right, right.

Mr. Young: A sensible suggestion.

Mr. Blenkarn: Right. Good stuff. Good stuff.

Amendment agreed to.

Clause 28 as amended agreed to.

On Clause 29—*Deemed termination*

[Traduction]

satisfaisantes. Vous n'êtes pas en mesure de m'expliquer ce qu'est une variation importante quand on parle de pensions. S'il s'agit de 500\$ par mois, il s'agit de 510\$ de prestations importantes et 490\$ de prestations importantes. Ça fait 20\$ de différence.

M. Cohen: On pourrait peut-être préciser une différence de 10\$, 15\$ ou 20\$. C'est-à-dire . . .

M. Blenkarn: Pourquoi ne pas laisser tomber simplement le paragraphe?

M. Cohen: Si on le laisse tomber, on aura du mal à appliquer la disposition relative aux prestations équivalentes dans le cas de valeurs de transfert. Les valeurs de transfert devraient aussi être équivalentes. Étant donné qu'en matière de pensions, les hommes et les femmes ne font pas la même contribution, si la même valeur de transfert était versée aux hommes et aux femmes, leurs pensions seraient à des niveaux différents pour un même nombre d'années de service et un salaire équivalent. Nous essayons simplement de préciser ici que les montants des valeurs de transfert peuvent varier dans la mesure où l'intention est de fournir des prestations équivalentes. Malheureusement, il faut laisser un peu de jeu car il faut tenir compte de certains facteurs impondérables. C'est pourquoi nous devons dire pas de variations importantes.

M. Blenkarn: Bon. M. McCrossan me dit que ça va, c'est ce qu'on fait tout le temps. Personne n'arrive à savoir ce à quoi il a droit.

L'amendement est adopté.

L'article 27 amendé est adopté.

Article 28—*Information des participants et conjoints*

Le président: Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: L'amendement de l'article 28 est présenté à la demande du CTC. Il s'agit de préciser les délais accordés à l'administrateur. Les représentants du CTC craignaient que la demande ne disparaisse dans un dossier spécial. De sorte que . . .

Le président: Autrement dit, aux oubliettes?

M. McCrossan: C'est ça, aux oubliettes. Les alinéas a) et b) du paragraphe (1) de l'article 28 autorisent la prise de règlements.

M. Blenkarn: Ça provient du mémoire présenté par le CTC.

M. McCrossan: Effectivement. Nous répondons simplement aux vœux du CTC, à savoir qu'ils peuvent consulter les documents, etc.

M. Blenkarn: Bon, bon, bon.

M. Young: Une bonne suggestion.

M. Blenkarn: Bon. Parfait. Impeccable.

L'amendement est adopté.

L'article 28 amendé est adopté.

Article 29—*Présomption*

[Text]

Mr. Blenkarn: Clause 29 carried, carried.

An hon. member: No. Wait, wait, wait.

Mr. McCrossan: We go a long way without any amendments now.

The Chairman: Clause 29, page 34.

Mr. McCrossan: Clause 29 is requiring the superintendent's consent to pay out money, and . . .

Mr. Blenkarn: On the winding up or termination of a plan.

Mr. McCrossan: Yes. It has to do with the surplus distribution issue again, that if we control the distribution of surplus when the plan is active, they cannot get around us by winding it up and then trying to ship the money out to themselves. So it just stops the end run.

An hon. member: Conrad Black maybe.

• 1650

Mr. McCrossan: Well, he has not wound up the plan yet. That is yet to come.

Clause 29 as amended agreed to.

Clauses 30 to 35 inclusive agreed to.

On clause 36—*Void agreements*

The Chairman: An amendment is proposed there.

Mr. Blenkarn: It is a divorce situation.

The Chairman: Page 38, clause 36.

Mr. McCrossan: My notes say that this is strengthening the locking-in provisions and to tie in with the provincial legislation.

Mr. Blenkarn: Right.

Mr. Frith: All right. That explains that. Carried.

Amendment agreed to.

Clause 36 as amended agreed to.

Clause 37 agreed to.

On clause 38—*Offences*

Mr. Blenkarn: There is a small amendment to clause 38.

Mr. McCrossan: This strengthens the act. Currently you cannot disobey the act or the regulations; it also just now says "or a direction given by the superintendent". It gives the superintendent more power.

Amendment agreed to.

Clause 38 as amended agreed to.

On clause 39—*Regulations*

The Chairman: We have a question. Page 41. Mr. Young, do you wish to speak on this?

Mr. Young: Yes. It is a question, really, on proposed paragraph 39.(k). There is an amendment. Where the paragraph reads:

[Translation]

M. Blenkarn: L'article 29 est adopté, oui, oui, oui.

Une voix: Non, non, non. Attendez.

M. McCrossan: C'est vite fait, sans amendements.

Le président: Article 29, page 34.

M. McCrossan: L'article 29 prévoit l'autorisation du surintendant pour le versement . . .

M. Blenkarn: À la date de la cessation ou de la liquidation d'un régime.

M. McCrossan: C'est ça. On revient encore à la question de la répartition des excédents; si nous contrôlons ces excédents au moment où le plan est actif, il devient impossible de le liquider et de s'approprier les fonds. Et c'est là où les Athéniens s'atteignirent . . .

Une voix: Vous parlez de Conrad Black?

M. McCrossan: Il n'a pas encore liquidé le régime. Je dis bien, pas encore.

L'article 29 amendé est adopté.

Les articles 30 à 35 inclusivement sont adoptés.

Article 36—Ententes nulles

Le président: Il y a un amendement.

M. Blenkarn: Ça concerne les divorces.

Le président: Page 38, article 36.

M. McCrossan: Dans mes notes, je vois qu'il s'agit de renforcer les dispositions applicables à l'immobilisation des cotisations et à assurer la conformité avec les lois provinciales.

M. Blenkarn: C'est exact.

M. Frith: Très bien. C'est logique. Adopté.

L'amendement est adopté.

L'article 36 amendé est adopté.

L'article 37 est adopté.

Article 38—Infractions

M. Blenkarn: Il s'agit d'un amendement mineur à l'article 38.

M. McCrossan: Il s'agit de renforcer la loi. À l'heure actuelle, il est interdit de contrevenir à la loi, où aux règlements; on a simplement rajouté «ni aux directives données par le surintendant». On donne plus de pouvoirs au surintendant.

L'amendement est adopté.

L'article 38 amendé est adopté.

Article 39—Règlements

Le président: Il y a une question. Page 41. Monsieur Young?

M. Young: Merci. La question porte en fait sur le projet d'alinéa 39(k), pour lequel un amendement est proposé. L'alinéa se lit comme suit:

[Texte]

(k) exempting any employee or pension plan or any class of employee or pension plan
and then the amendment:

or any benefit or kind of benefit under a pension plan from the application of this Act or any provision thereof;

What is envisioned by that? What do you see happening under that?

Mr. Cohen: Sometimes there is an executive pension plan or there is a pension plan or there is an arrangement—it might not be a pension plan but an arrangement—to pay highly paid employees benefits in excess of \$60,000, which is the current maximum allowed by the Department of National Revenue. Many of these arrangements cannot be funded because that would be contrary to income tax rules so if we were to insist that they be funded but income tax rules insist that they cannot be funded then we have a conflict.

Besides, it is rather dubious as to whether these employees really need the protection this kind of act would give them. They are presumably able to look after themselves and these are private contractual arrangements between the employer and his executive or highly paid employees. So this is the kind of arrangement that we would envisage exempting from the act, be it a separate pension plan or be it part of the regular pension plan.

Mr. Young: Yes, but why would we want to do that?

Mr. Cohen: For one thing, by not exempting it we may conflict with the Income Tax Act. The Income Tax Act says that you cannot have tax relief and you cannot have . . . So it could put employees in a very awkward situation, with one branch of government saying you cannot do it and another branch of government saying you must do it this way.

The Chairman: Mr. Frith.

Mr. Frith: Let me ask Mr. Cohen this question. I have to go back and this is completely out of past witnesses before our committee. I believe it was the Business Council on National Issues who objected to the fact that everybody else in society was subject to the same rules and regulations except for a select few in the civil service.

Remember this, Mr. Fournier?

Mr. Fournier: Yes.

Mr. Frith: Correct me if I am wrong.

• 1655

In effect what happened here was that a certain level of the civil service at the ADM and deputy minister level were exempted from everybody else's rules and regulations. They were allowed to roll over these things into I guess tax shelters, annuities. This comes under the early retirement, age 55.

Mr. McCrossan: That is right.

Mr. Frith: I disagreed. I think the rules should be the same for all. That is a very dangerous clause that is in there, if we are back to the exempting.

[Traduction]

k) exclure tout salarié, tout régimes de pension ou toute catégorie de salariés ou de régimes de pension

et l'amendement, comme suit:

pension, toute catégorie de salariés ou de régimes de pension ou toute prestation prévue par un régime de pension de l'application de

Quel est le but de l'amendement? Qu'est-ce que cela change?

M. Cohen: Il arrive parfois qu'on ait des régimes de pension pour les cadres ou qu'il y ait des arrangements particuliers, il ne s'agit pas en fait d'un régime de pension, en vertu desquels ces employés peuvent toucher plus de 60,000 dollars de retraite, ce qui est le plafond actuellement imposé par le ministère du Revenu national. La loi de l'impôt n'autorise donc pas le financement de ces régimes spéciaux de sorte que si l'on insiste pour qu'ils soient financés, alors que la loi sur l'impôt l'interdit, il risque d'y avoir conflit.

On est en droit de se demander également si ces employés ont vraiment besoin de la protection de la loi. Ils devraient pouvoir subvenir à leurs propres besoins. Il s'agit d'ailleurs d'arrangements contractuels entre l'employeur et ce cadre grassement rémunéré. Alors, qu'il s'agisse d'un régime de retraite distinct ou que cela fasse partie d'un régime normal, nous aimerions qu'il soit exempté.

M. Young: Oui, mais pourquoi?

M. Cohen: D'une part, pour éviter tout conflit avec la loi sur l'impôt. Cette dernière précise qu'aucun abattement fiscal n'est autorisé et qu'on ne peut pas . . . Vous placeriez ces employés dans une situation très bizarre si la main droite du gouvernement les oblige à faire quelque chose que la main gauche leur interdit.

Le président: Monsieur Frith.

M. Frith: J'aimerais poser une question à M. Cohen, qui n'a rien à voir avec les témoins qui ont déjà comparu devant notre comité. Je pense que c'est le Conseil d'entreprises sur les questions d'intérêt national qui s'est opposé à ce que quelques rares élus parmi les fonctionnaires soient soustraits à l'application des règlements.

Cela vous dit quelque chose, M. Fournier?

M. Fournier: Oui.

M. Frith: C'est bien ça?

En fait, les sous-ministres et sous-ministres adjoints ne sont pas soumis aux mêmes règles que le reste de la Fonction publique. Ils peuvent transférer leurs pensions dans des abris fiscaux, des rentes viagères, je suppose. C'est dans le cadre des retraites anticipées, à 55 ans.

M. McCrossan: C'est cela.

M. Frith: Je ne suis pas d'accord. La règle doit être la même pour tous. Cet article est dangereux s'il réintroduit cette exemption.

[Text]

Mr. McCrossan: Just going back to the May budget, we limited the access to tax relief pretty dramatically. Part of the complaint there, going back to those ADMs and DMs, was that the rule was 17:15 for everybody, but they were exempted...

Mr. Frith: Yes.

Mr. McCrossan: —along with the Prime Minister as well, as I recall, and the judges. But now we are in a process of the income tax changes. In the May budget we are saying we are putting a cap on what can be registered for some time, freezing it until 1991.

There will be companies that set up pension plans that are not tax deferred, that are not subject to the Pension Benefits Standards Act, which give no tax relief at all; they are just arrangements to pay pensions of people on salaries over \$86,000. They get no tax benefits; in fact, they are forbidden from bringing them into a registered plan.

If there is no registered plan and they are doing it all through internal funding, then they should not be subject to the pension benefit rules, even though there is a plan to fund it and to vest it and all of those other things. In other words, if they are doing it with no income tax relief whatsoever, covering salaries in excess of \$86,000, then this act should not apply to them, because they are getting no tax relief; it is just something between the employee and the employer.

Mr. Blenkarn: And that is the actual payment for the future payment of a wage.

Mr. McCrossan: That is right; that is the gist of it.

Mr. Frith: Yes, with that explanation I would have no problem with it. But in past practices governments have used that section to create loopholes. Correct?

Mr. McCrossan: There were Liberal governments, Doug.

Mr. Frith: It does not matter which governments; I did not like it. You saw my chapter on that whole area. I did not like it then; two wrongs do not make a right. I am just asking you: if you keep this clause in there, does it allow once again the ability of a government to circumvent its own rules?

Mr. McCrossan: That is not our intent.

Mr. Redway: Why is it needed then?

Mr. McCrossan: Well, it is needed because pensions under... For example, let us take bank presidents; they are in the federal sector, because banking is federal, and by federal law they are now limited to not setting up a pension plan for salaries higher than \$86,000 a year. A bank president may make—I do not know what they make these days—\$400,000 or \$500,000 a year. He may negotiate an agreement with the bank to pay him a pension on the salary over \$86,000. The bank can get no tax credit for that whatsoever. It is a private little contract between the two of them, and because it is not brought in under the Income Tax Act...

[Translation]

M. McCrossan: Le budget de mai limite de façon draconienne l'accès aux allègements fiscaux. Pour en revenir aux sous-ministres et sous-ministres adjoints, le mécontentement tient en partie au fait que la règle était 17.15 pour tout le monde, mais ils en étaient exemptés...

M. Frith: Oui.

M. McCrossan: ... avec le Premier ministre, il me semble, et les juges. Et maintenant, nous modifions le régime fiscal. Le budget de mai impose un plafond sur les sommes enregistrables pendant un certain temps, jusqu'en 1981.

Certaines sociétés constitueront des régimes de pension sans report d'impôt, des régimes qui ne sont pas soumis à la Loi sur les normes des prestations de pensions, qui ne permet aucun allègement fiscal; ce sont tout simplement des contrats qui prévoient de verser une pension aux employés dont le salaire dépasse 86,000\$. Ils n'en retirent aucun avantage fiscal; en fait, ils ne peuvent pas participer à un régime enregistré.

S'il n'y a pas de régime enregistré et si tout le financement vient de l'intérieur, il n'y a pas de raison qu'ils soient soumis aux règles régissant les prestations de pension, même s'il existe un régime qui finance et donne droit à des pensions. Autrement dit, si ces régimes n'entraînent aucun allègement fiscal, pour les salaires supérieurs à 86,000\$, ils ne devraient pas être soumis à cette loi, puisqu'ils ne bénéficient pas d'avantages fiscaux; c'est tout simplement un contrat passé entre un employé et son employeur.

M. Blenkarn: C'est en fait un versement qui permettra d'obtenir un salaire à l'avenir.

M. McCrossan: C'est cela, c'est le but.

M. Frith: Avec cette explication, je suis prêt à l'accepter. Mais par le passé, les gouvernements ont fait de cet article une échappatoire, n'est-ce pas?

M. McCrossan: C'étaient des gouvernements libéraux, Doug.

M. Frith: Peu importe le gouvernement; cela ne me plaisait pas. Vous avez vu mon chapitre sur cette question. J'étais contre à l'époque; une injustice n'en efface pas une autre. Dites-moi: en gardant cet article, permettons-nous encore une fois à un gouvernement de contourner ses propres règlements?

M. McCrossan: Là n'est pas notre intention.

M. Redway: Alors pourquoi en avons-nous besoin?

M. McCrossan: Eh bien, parce que les pensions dans le cadre... Prenons l'exemple des présidents de banque; ils travaillent dans le secteur fédéral, puisque les banques sont soumises à la réglementation fédérale, et selon la loi fédérale ils ne peuvent pas actuellement avoir un régime de pension si leur salaire est supérieur à 86,000\$ par an. Un président de banque gagne—je ne sais pas combien il gagne de nos jours—mais à peu près 400,000\$ à 500,000\$ par an. Ce président peut négocier avec la banque un contrat selon lequel il recevra une pension sur la part du salaire qui excède les 86,000\$. La banque ne peut réclamer aucun dégrèvement d'impôt. C'est un contrat strictement privé, entre l'employé et l'employeur, et

[Texte]

Mr. Blenkarn: It is now.

Mr. McCrossan: No, it is not.

Mr. Blenkarn: Is not the effect of the budget to bring that in?

Mr. McCrossan: No, it is to exclude it; it is to prevent them from getting access to tax relief, whereas previously there were ways around it. So because it is outside of the definition of what pension plans are for both tax purposes and this, they should not be subject to either the protections or the restrictions of this; it is strictly a matter of the bank and the bank president signing a contract.

Mr. Redway: If they are outside the definition, why would they be subject to this?

Mr. McCrossan: Well, there are two different definitions: there is the income tax definition and there . . .

Mr. Redway: And they are not subject to that.

Mr. McCrossan: —is what constitutes a pension plan.

Mr. Blenkarn: Well, these funds are really deferred wages. Now, the June budget taxed deferred wages except for artists and sports people.

Mr. Young: You just made my day, Don.

Mr. James: It depends on what you are arguing.

Mr. Redway: I am still asking why you need this particular amendment then.

Mr. McCrossan: Well because otherwise that arrangement between the bank president and the bank would be subject to all these provisions in here.

Mr. Redway: Why, if it is not under the definition here?

Mr. McCrossan: Because it would be a pension plan. It is a pension plan; it is not a registered . . .

Mr. Redway: I see. Is there some other way we can deal with it that would not create a potential loophole?

• 1700

Mr. McCrossan: Sorry, the two types of loophole that Doug was talking about had to do with the PSSA and so on. I think Mr. de Cotret has already announced that when he changes those acts, they will conform with this act. That includes us as well, as I recall, in his statement in the house. "Us" being the lowly paid members.

Mr. Frith: All right. In other words, is Mr. McCrossan indicating that when the other legislation under the act that is covered by the Treasury Board comes forward, it will comply with this legislation?

[Traduction]

comme il n'est pas soumis au régime de la Loi de l'impôt sur le revenu . . .

M. Blenkarn: Il y est soumis maintenant.

M. McCrossan: Non.

M. Blenkarn: N'est-ce pas là une des conséquences du budget?

M. McCrossan: Non, c'est le contraire. Le budget vise à interdire les allègements fiscaux dans ce domaine, alors qu'autrefois il y avait moyen de s'arranger. Alors comme ces ententes ne correspondent pas à la définition d'un régime de pension du point de vue de l'impôt ni du point de vue de ce projet de loi, elles ne devraient être touchées ni par les mesures de protection ni par les restrictions prévues ici; c'est une question strictement privée entre la banque et son président.

M. Redway: Si ces contrats ne correspondent pas à la définition, comment pourraient-ils être soumis à cette loi?

M. McCrossan: Eh bien, il existe deux définitions: il y a la définition aux fins de l'impôt sur le revenu et . . .

M. Redway: Et cela ne les touche pas.

M. McCrossan: . . . il y a la définition des régimes de pension.

M. Blenkarn: Ces fonds sont en fait une forme de salaire différé. Le budget de juin soumet les salaires différés à l'impôt, sauf pour les artistes et les athlètes.

M. Young: Quel plaisir vous me faites, Don!

M. James: Cela dépend de ce que vous voulez dire.

M. Redway: Je ne comprends toujours pas pourquoi cet amendement est nécessaire.

M. McCrossan: Eh bien, parce que sans cela, le contrat passé entre la banque et son président serait soumis à toutes les dispositions que nous avons ici.

M. Redway: Mais pourquoi, s'il ne correspond pas à la définition que nous avons ici?

M. McCrossan: Parce qu'il serait considéré comme un régime de pension. C'est un régime de pension; il n'est pas enregistré . . .

M. Redway: Je vois. Ne peut-on pas résoudre le problème autrement, sans risquer de créer une échappatoire?

M. McCrossan: Pardon, les deux types d'échappatoire dont parlait Doug venaient de la Loi sur la pension de la Fonction publique et autres. Il me semble que M. de Cotret a déjà annoncé que lorsqu'elles seraient révisées, ces lois seraient conformes à celles-ci. Nous serons touchés également, si j'ai bien compris sa déclaration à la Chambre. Par « nous », je veux dire les députés qui reçoivent un maigre salaire.

M. Frith: Bon. Autrement dit, d'après M. McCrossan, lorsque le Conseil du Trésor présentera les modifications aux autres lois touchées par celle-ci, elles seront conformes?

[Text]

Mr. McCrossan: Yes.

Mr. Frith: I understand the rationale with the bank president. You need this clause because under the definition, it is a pension plan.

Mr. McCrossan: It is a pension plan.

Clauses 39 and 40 as amended agreed to

Clause 41 agreed to.

Clause 42 as amended agreed to.

Clause 43 agreed to.

On Clause 44—*Where collective agreement conflict with Act*

The Chairman: This relates to representations by the Wyatt Company regarding collective agreements which cover more than a transition period. The law as originally written said that you had two years to comply, but there could be, for example, a collective agreement on pensions signed which was of three or four years' duration. So we have said that if there is a collective agreement on pensions that is longer than two years, then that collective agreement stands and the act does not apply until the collective agreement runs out.

Mr. Young: If the agreement is inferior to the act.

Mr. McCrossan: Even if it is inferior to the act. For example, if there is a collective agreement that sets both the benefits and the contributions for the period—which is typical—then you cannot raise the benefits, but say that you are going to continue to pay the same contributions. Most pension benefit collective agreements are for two or three years, but just in case somebody had the wit to do one for ten years or something, we said that in no case will it go longer than five years.

The Chairman: Yes, December 1990.

Mr. Young: It would not prevent the partners to that agreement to open up their agreement and improve it.

Mr. McCrossan: Not at all. It just says that if there is a collective agreement it carries . . .

The Chairman: Expiration or the end of December 1988.

Mr. Blenkarn: Under the amendment it is now December 1990.

The Chairman: Yes.

Clause 44 as amended agreed to.

Clauses 45 and 46 agreed to.

The Chairman: Shall I report the Bill to the House?

Some hon. members: No, no.

Mr. McCrossan: Subclause 7.(6) has now been typed.

[Translation]

M. McCrossan: Oui.

M. Frith: Je comprends votre logique dans l'exemple du président de banque. Cette disposition est nécessaire car d'après la définition, il s'agirait d'un régime de pension.

M. McCrossan: C'est un régime de pension.

Les articles 39 et 40 amendés sont adoptés.

L'article 41 est adopté.

L'article 42 amendé est adopté.

L'article 43 est adopté.

Article 44—*Incompatibilité de la présente loi et d'une convention collective*

Le président: Cela a trait aux observations faites par la Wyatt Company à propos des conventions collectives dont la durée dépasse la période de transition. Le projet de loi initial donnait deux ans pour se conformer à ces dispositions, mais il peut y avoir des cas où la convention collective sur les pensions a été signée pour trois ou quatre ans. Nous avons donc convenu que si la convention collective sur les pensions couvrirait une période de plus de deux ans, les dispositions de la convention priment et la loi ne s'appliquerait qu'à l'expiration de la convention.

M. Young: Si les dispositions de la convention sont moins avantageuses que celles de la loi.

M. McCrossan: Même si elles sont moins avantageuses. Par exemple, si une convention collective fixe les prestations et les cotisations pendant une période donnée—ce qui est le cas habituellement—on ne peut pas augmenter les prestations tout en continuant de verser les mêmes cotisations. La plupart des conventions collectives sur les pensions ont une durée de deux ou trois ans, mais juste au cas où quelqu'un aurait eu la bonne idée d'en signer une pour 10 ans, par exemple, nous imposons un délai maximum de cinq ans.

Le président: Oui, jusqu'à décembre 1990.

M. Young: Cela n'empêcherait pas les parties à cette convention de reprendre les négociations en vue de l'améliorer.

M. McCrossan: Aucunement. On dit tout simplement que s'il y a une convention collective, elle l'emporte . . .

Le président: Jusqu'à expiration ou à la fin de décembre 1988.

M. Blenkarn: Avec cet amendement, ce serait jusqu'à décembre 1990.

Le président: Oui.

L'article 44 amendé est adopté.

Les articles 45 et 46 sont adoptés.

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi à la Chambre?

Des voix: Non, non.

M. McCrossan: Le paragraphe 7(6) a maintenant été dactylographié.

[Texte]

The Chairman: Clause 7 has been typed in English, and the French translation is being done. What is the status now of the French translation?

An hon. member: About five minutes.

The Chairman: About five minutes? Okay. Well, I think we can hang tight for five minutes.

• 1705

Mr. James: I still have a bit of a problem in clause 7 with "such other duties as are prescribed". I do have a feeling that there is concern that this committee is going to get involved, or has the right to be involved, with plan management or the plan sponsor's obligations.

Mr. Cohen, I am sure there are going to be regulations involved with all this, but it seems to me that, from the information before us, in some ways it appears that the committee in time, through submissions to whomever, is going to have the opportunity to move it towards being involved with management decisions.

Mr. McCrossan: Mr. Chairman, I just had a brief discussion with the officials, and I have a suggested amendment which might be satisfactory to Mr. James, which would add the word "administrative" before "duties"—so it is "administrative duties"—to clarify that these are not management functions or whatever.

You are concerned about some future government coming along, or even ourselves, and having them take management decisions. I think the officials' intention is that it has to do with administrative duties, as opposed to management duties. So if it helps you, we would be happy to insert the words to limit the power of the superintendent to set regulations under that clause.

Mr. James: If it satisfies it as a legalese term, I guess the amendment to the plan or management of the pension fund or investment of the assets are not administrative, so well and fine.

Mr. Frith: We are basically dealing with the one last amendment that is before us, and I just want to comment. I appreciate the efforts being made by Mr. McCrossan to meet me half-way on my concerns. But it seems to me—and I say this to you in all sincerity, having heard many, many groups across this country—and I accept the argument made by Mr. Fournier that we should not attempt to change this legislation in such a significant way that it is going to put us out of kilter with legislation coming forward in other jurisdictions . . .

But when you realize that rightly or wrongly, from the standpoint of pensioners there is not going to be any guaranteed inflation protection, if we can say that after 12 years of debate—and this is the last time we are going to see this legislation in our lifetime in this Parliament—we cannot even make it mandatory to have one representative of pensioners on pension committees, I find it unfair. I think that is the least we can do for these pensioners out there.

[Traduction]

Le président: L'article 7 a été dactylographié en anglais, et l'on travaille à la traduction française. Où en est cette traduction?

Une voix: Encore cinq minutes.

Le président: À peu près cinq minutes? Très bien. Je pense que nous pouvons attendre cinq minutes.

M. James: J'ai encore quelques difficultés avec la phrase «exercer les attributions réglementaires» à l'article 7. J'ai l'impression que l'on craint que le comité des pensions ne demande à participer, ou n'ait le droit de participer à la gestion du régime ou aux responsabilités du promoteur.

Monsieur Cohen, je suis sûr qu'il y aura des règlements en la matière, mais il me semble d'après les renseignements que nous avons ici, que le comité des pensions pourrait éventuellement, en faisant des demandes à qui de droit, obtenir l'autorisation de participer aux décisions de gestion.

M. McCrossan: Monsieur le président, je viens d'en parler brièvement avec les fonctionnaires, et je voudrais proposer un amendement qui pourrait satisfaire M. James. Il s'agirait d'ajouter le mot «administratives» après «attributions»; on préciserait donc «attributions administratives», pour qu'il soit clair qu'il ne s'agit pas de gestion ou d'autre chose.

Vous craignez qu'un gouvernement futur, ou même le nôtre, permette au comité des pensions de participer aux décisions de gestion. Je pense que l'intention était de permettre la participation aux attributions administratives, plutôt qu'aux responsabilités de gestion. Alors si cela peut vous aider, nous serions heureux d'insérer ce mot qui limiterait l'autorité du surintendant dans ce domaine.

M. James: Si c'est le terme qui convient du point de vue juridique, c'est très bien; je présume que la modification du régime, la gestion du fonds de pension ou l'investissement des biens ne peuvent pas être considérés comme des questions administratives.

M. Frith: Nous en sommes pratiquement arrivés au dernier amendement, et je voudrais faire un commentaire. Je sais gré à M. McCrossan des efforts qu'il a fait pour me rencontrer à mi-chemin. Mais il me semble—et je vous le dis en toute sincérité, après avoir écouté de très nombreux groupes d'intérêt dans l'ensemble du pays—et je conviens avec M. Fournier que nous ne devons pas changer ce projet de loi au point qu'il soit en contradiction avec les lois que se proposent d'adopter d'autres gouvernements . . .

Mais quand on voit que, à tort ou à raison, les retraités n'auront aucune garantie contre l'inflation, et qu'après 12 ans de débat—et c'est la dernière fois qu'un Parlement s'intéressera à cette loi de notre vivant—nous ne pouvons même pas imposer la présence d'un représentant des retraités au sein des comités des pensions, cela me paraît injuste. Il me semble que c'est la moindre des choses que nous puissions faire pour les retraités.

[Text]

If we were to leave it the way this is, you automatically are going to set up a situation where you have union members arguing with the pensioners. I give you the Inco example. The pensioners at International Nickel Company are just as angry against the union as they are against the company. They have gone through all these meetings that you have. If you talk to the CN pensioners, there are a lot of arguments that they feel the union has not represented them very well either.

So I do not think you should set yourself up in a situation where you are going to have that kind of conflict between union membership and pensioners. I think it is a fundamental right in this situation. If you really believe . . . you do not even have to accept . . . I believe they are deferred wages, call them what you want. I think in the 1980s the fact is that here we are about to change the legislation and we are not going to mandate a pensioner on the committee. I think we are making a mistake. I would hope you would listen to a reasoned amendment and mandate one member of the . . .

Mine would read:

At least one member of a pension committee mentioned in paragraph (1)(b) shall be a representative of the former plan members who are retired from continuous employment.

That covers the point made by Mr. Redway. But it certainly would insure that those who have worked hard for any company shall have a representative on that committee and can at least report back to the pensioners what is going on in their committee. I do not think that is too much to ask. If that upsets the provinces, well, so be it.

Mr. Brisco: On this same subject, I would like to raise a situation that is taking place now in Trail at the Cominco smelter. When the company was experiencing good times—and most of the time it has, but it is in very difficult circumstances now—it employed a number of wives of former employees who subsequently had died. There are women doing janitorial service there who are in their sixties—some of them are 62, approaching 65—and others are in their fifties whose really only substantive means of income is through this vehicle. What is happening now, by virtue of the economy and massive lay-offs there, there is a confrontation between these women whom normally the union would support, but that union is fighting for the jobs of its much-diminished membership—a union who no longer supports these widows who are working at Cominco—and management who is not in a position to carry them as employees any longer in the face of their cut-backs. These women have literally no protection. I would say to you that the ones who are speaking out for them the most are the pensioners.

[Translation]

Si nous adoptons le projet de loi tel quel, nous créerons automatiquement un conflit entre les syndiqués et les retraités. Prenez l'exemple d'Inco. Les retraités d'Inco sont en colère autant contre le syndicat que contre l'employeur. Ils ont participé à toutes ces réunions, comme vous. Si vous leur posez la question, les retraités du CN vous diront qu'eux non plus ne s'estiment pas très bien représentés par le syndicat.

Je ne pense pas que vous vouliez être responsable d'un conflit entre les syndiqués et les retraités. Il s'agit ici, à mon avis, d'un droit fondamental. Si on croit vraiment . . . il n'est même pas nécessaire d'accepter . . . pour moi ce sont des salaires différés, quel que soit le nom que vous leur donniez. Le fait est que dans les années 1980, nous nous apprêtons à modifier la loi, et que nous n'exigeons pas que les retraités soient représentés. À mon avis, nous commettons une erreur. J'espère que vous accepterez un amendement bien pensé qui donnerait un représentant . . .

Voici l'amendement que je propose:

Au moins un membre du comité des pensions visé à l'alinéa (1)(b) devra représenter les anciens participants qui ont pris leur retraite après une période d'emploi prolongée.

On tient compte ainsi de l'observation de M. Redway. Mais ceux qui se sont dévoués au service d'une entreprise auront au moins la garantie d'être représentés au sein du comité et de pouvoir être tenus au courant de ce qui s'y passe. Je ne pense pas que ce soit trop demander. Si les provinces sont mécontentes, eh bien tant pis.

M. Brisco: À ce propos, je voudrais vous parler de ce qui se passe actuellement à Trail, à la fonderie Cominco. Lorsque tout allait bien pour la compagnie—comme cela était le cas la plupart du temps, j'ai pu le constater, mais les choses ont changé maintenant—elle employait un certain nombre de veuves de retraités. Ces femmes qui font les nettoyages sont des femmes dans la soixantaine—certaines ont 62 ans, d'autres tout près de 65—ou dans la cinquantaine, qui n'ont en fait aucun autre moyen de subsistance. Maintenant, en raison du ralentissement économique et des licenciements en masse, ces femmes qui en temps normal pouvaient compter sur l'appui du syndicat, lequel est maintenant occupé à défendre les emplois des quelques membres qu'il lui reste et qui donc ne s'occupe plus des oeuvres de chez Cominco—sont entrées en conflit avec l'administration qui, face à tant de mises à pied, ne peut plus les garder à son service. Ces femmes n'ont littéralement aucune protection. Et je dois dire que ce sont surtout les retraités qui prennent leur défense.

• 1710

I have seen the confrontations occur before, as Mr. Frith has described them. My riding is highly labour oriented. But having said that, let me say that they are not radically oriented. They are responsible people in small communities who care about one another. I am strongly inclined to support the concerns that have been raised by Mr. Frith.

J'ai déjà été témoin d'affrontements comme ceux que nous décrivait M. Frith. Ma circonscription est fortement syndicaliste. Mais cela dit, je dois préciser que les électeurs ne sont pas radicaux. Ce sont des gens sensés, qui habitent dans de petites localités et que le sort de leur prochain ne laisse pas indifférents. Je suis fortement enclin à joindre ma voix à celle de M. Frith.

[Texte]

The Acting Chairman (Mr. Minaker): Mr. McCrossan.

Mr. McCrossan: Could I ask the acting chairman for two minutes while the legal counsel finds out if the amendment is in order and if it is cross-referenced?

The Acting Chairman (Mr. Minaker): Yes.

Mr. MacDougall: Mr. Chairman, I would like to follow up on your comments. Coming from the same type of riding... labour base, and tied to the resource-based industries also, and reflecting some of the problems you are having, I too would like to go along with my colleague from Sudbury. I know the effects in northern Ontario are great, and I would certainly like to see if we could look at doing something.

The Chairman: Thank you, Mr. MacDougall. Mr. Frith.

Mr. Frith: Mr. Chairman, I just want to report to you that a great deal of this can be—it is just we have to clean up the language. It affects some subclauses of the previous...

The Chairman: I never thought Justice had a language problem, but if they want to clean it up, that is fine by me.

Mr. Redway: A point of clarification, Mr. Chairman, through you to Mr. Frith. Does this proposed amendment make this compulsory, whereas in the other instance it is if a majority of the plan members so request? Is there a difference there, or is this if they request as well?

Mr. Frith: If they request it.

Mr. Redway: If they request. To my mind the simple thing would be to say if a majority so request, at least one member shall be a representative of the plan members, and one other member shall be a member of the other retired from the plan.

Mr. Frith: That is right.

Mr. Redway: Does that not solve the problem?

Mr. Frith: It sounds reasonable to me.

Mr. Blenkarn: Why can you not just have two members on that committee?

Mr. Redway: That is right. Why can we not just request two members?

Mr. Young: I think the reason we cannot just say two members is because you may still have two members from the bargaining unit.

Mr. Redway: No, no. We are saying one...

Mr. Blenkarn: It reads this way. If a majority of the plan members so request, at least one member of a pension committee mentioned in paragraph 7.(1)(b) shall be the representative of the plan members, and one member a

[Traduction]

Le président suppléant (M. Minaker): Monsieur McCrossan.

M. McCrossan: Monsieur le président m'accorde-t-il deux minutes pendant que le conseiller juridique vérifie si l'amendement est recevable et s'il est compatible avec les autres dispositions?

Le président suppléant (M. Minaker): Oui.

M. MacDougall: Monsieur le président, je voudrais poursuivre dans la même ligne de pensée. Comme je représente le même genre de circonscription... fortement syndicaliste, et également tributaire du secteur minier, avec le même genre de problèmes, je tiens, moi aussi, à joindre ma voix à celle de mon collègue de Sudbury. Je sais combien c'est important pour le Nord de l'Ontario, et je voudrais que nous essayions de faire notre possible.

Le président: Merci, monsieur MacDougall. Monsieur Frith.

M. Frith: Monsieur le président, je voulais simplement vous faire remarquer que c'est essentiellement une question de formulation. Quelques-uns des paragraphes de l'article précédent en seraient affecté...

Le président: Je n'ai jamais eu l'impression que le ministère de la Justice ait des difficultés d'expression, mais s'il veut clarifier, je n'y vois aucune objection.

M. Redway: Je voudrais demander un éclaircissement à M. Frith, par votre entremise, monsieur le président. L'amendement que vous proposez rendrait-il la représentation obligatoire, alors que dans l'autre cas, il faut que la majorité des participants au régime en fassent la demande? Est-ce qu'il y a là une différence, ou faudra-t-il présenter une demande de la même façon?

M. Frith: Ce serait sur demande.

M. Redway: Sur demande. À mon avis, le plus simple serait de dire qu'à la demande de la majorité des intéressés, le comité des pensions devra compter au moins un représentant des participants et un représentant des retraités.

M. Frith: C'est cela.

M. Redway: Cela ne résout-il pas le problème?

M. Frith: Cela me paraît raisonnable.

M. Blenkarn: Pourquoi ne pourrait-on pas tout simplement avoir deux membres au sein de ce comité?

M. Redway: C'est cela. Pourquoi ne pas prévoir tout simplement deux membres?

M. Young: Je pense qu'on ne peut pas se contenter de prévoir deux membres, parce qu'ils pourraient appartenir tous les deux à l'unité de négociation.

M. Redway: Non, non. Nous disons...

M. Blenkarn: Voici ce que cela donne: À la demande de la majorité des participants, le comité des pensions visés à l'alinéa 7(1)(b) devra compter au moins un représentant des participants et un représentant des participants qui ont pris leur

[Text]

representative of the members who have retired from the plan, chosen directly or indirectly by them in the prescribed manner.

Mr. Redway: What is wrong with that?

• 1715

Mr. McCrossan: We have the gist and I think we have agreed on the principles. What we do not have are the words. There is some cross-referencing to do.

Mr. Redway: It is at the request, anyway.

Mr. McCrossan: Yes.

The Chairman: Mr. McCrossan, do we deal with this at report stage or do we delay this for five minutes more? You understand what we want.

Mr. Redway: We have to pass it, as I understand it. I think we have to pass it formally to report it back to the House.

The other thing that concerns me somewhat is this. Is it the plan members who are making the request for the one representative of the retirees?

Mr. Blenkarn: Yes, so what is wrong with that?

Mr. Redway: I just want to make sure we understand what is happening here because the retirees will not be making the request.

An hon. member: They cannot very well; they are not . . .

Mr. McCrossan: No, it is the retirees who request the retirees' representative and the active members who request . . .

Mr. Redway: Okay, so it is the retirees who are requesting. But it is a majority of the retirees, and does that not create perhaps a technical problem?

Mr. Blenkarn: . . . the plan members to determine, and then the moment they determine you wind up with one of the retirees . . .

Mr. Redway: That is why we had better clarify this.

Mr. McCrossan: Going back in the manner prescribed, as I recall, when we brought in the budget—and I have just talked about this with Mr. Frith—we said that where there are more than 50 people in the pension plan they can request this. In terms of the regulations that would apply, there would have to be more than 50 pensioners to request a pensioners' representative as well. It would be parallel, so that you could not have . . .

Mr. Redway: A majority of 50: Is that what you are saying?

Mr. McCrossan: Some would have to request it.

Mr. Redway: But if we use this wording of a majority of the retirees, then you are going to need at least 25.

Mr. McCrossan: Yes, that is right. There must be at least 50 retirees in order to trigger this in under regulation, the same as there has to be at least 50 members of the pension

[Translation]

retraite, choisi directement ou indirectement par eux, conformément aux modalités réglementaires.

M. Redway: En quoi cela serait-il un problème?

M. McCrossan: Nous avons à peu près ce que nous voulons, et nous nous entendons sur les principes. Il nous manque le libellé. Il y a des renvois à faire.

M. Redway: C'est sur demande.

M. McCrossan: Oui.

Le président: Nous allons régler la question à l'étape du rapport ou nous allons retarder le processus de cinq minutes encore une fois, monsieur McCrossan? Nous savons ce que nous voulons.

M. Redway: Nous devons l'adopter, avant de faire rapport à la Chambre, si je comprends bien.

Il y a encore un point qui me préoccupe. Ce sont les participants qui demandent un représentant des retraités?

M. Blenkarn: Oui, qu'est-ce qui ne va pas?

M. Redway: Nous devons comprendre clairement que ce ne sont pas les retraités qui feront la demande.

Une voix: Ils ne peuvent pas, puisque . . .

M. McCrossan: Non, ce sont les retraités qui demandent le représentant des retraités, et les participants qui demandent . . .

M. Redway: Ce sont les retraités qui font la demande. Mais comme il s'agit de la majorité des retraités, n'y a-t-il pas un problème technique à ce moment-là?

M. Blenkarn: . . . les participants décident, et une fois qu'ils ont décidé, un représentant des retraités . . .

M. Redway: C'est la raison pour laquelle nous devons préciser davantage ce point.

M. McCrossan: Pour en revenir à la procédure prescrite, au moment du budget, et je viens justement d'en discuter avec M. Frith, nous avons décidé que si le régime de pension compte plus de 50 participants, ils peuvent en faire la demande. Dans les règlements, il faut qu'il y ait plus de 50 retraités s'il veut demander la participation de leur représentant. C'est la même chose dans les deux cas, de façon que . . .

M. Redway: Il faut qu'il y ait une majorité des 50, c'est ça que vous voulez dire?

M. McCrossan: Il faut qu'il y en ait qui fassent la demande.

M. Redway: Si nous parlions d'une majorité des retraités, alors il faudra que ce soit au moins 25.

M. McCrossan: En effet. Il faudra qu'il y ait au moins 50 retraités pour que la demande puisse être faite en vertu des règlements, comme il est prévu qu'il faudra au moins 50

[Texte]

plan to trigger it in. Otherwise, you can reach the stage where you have a brand new plan and the first person who retires automatically is a member.

Mr. Redway: That is right.

Mr. McCrossan: That is not quite what we are after.

Mr. James: So first of all, there must be 50 member retirees and then you need 25 plus to make a decision.

Mr. Frith: That is right.

Mr. Redway: So they would actually have to have a meeting.

Mr. Frith: Yes.

Mr. Redway: They would have to arrange to have their own little association.

Mr. Frith: They would have to form their own little association, have a meeting.

Mr. McCrossan: ... is concerned, all the associations are already in place.

Mr. Redway: I suppose, but you could see the situation where they would not.

Mr. McCrossan: I am not sure we ever had agreement on this. While this is being drafted, do we have agreement to slip the word "administrative" in front of "decision" as well in paragraph 7.(6)(c)?

Mr. Fournier: That would be "such other administrative duties as are prescribed".

Mr. Hermosa: To do that amendment, we would delete the current line 7 and substitute the line Jean has just read.

• 1720

The Chairman: Mr. McCrossan, are you indicating that you are ready?

Mr. McCrossan: We are proposing to insert a new subclause 6, which will read as follows:

A pension committee established pursuant to paragraph 7.(1)(b) and (3)(a) must, if 50 or more members who have retired from the plan, and the majority of those members so request, include a representative of the members who have retired from the plan chosen directly or indirectly by them in prescribed manner.

That is a new subclause 6. Then there are two consequential. All subsequent paragraphs must be renumbered and references changed. Secondly, line 15 has to be changed, line 15 of (b), which now says "subject to subsection (2), to manage the"; it will now say "subject to subsections (2) and (6) to manage the". So it is now subject to both (2) and (6), the new (6) being a pensioner's representative, and everything else gets renumbered right down the line.

Mr. Blenkarn: Right on.

Mr. Hermosa: Mr. Chairman, for the purpose of clarification, it is line 15 on page 10 with respect to paragraph 7.(1)(b).

[Traduction]

participants au régime de pension. Sinon, il pourrait s'agir d'un régime tout neuf et la première personne qui prendra sa retraite sera automatiquement nommée.

M. Redway: C'est juste.

M. McCrossan: Ce n'est pas ce que nous voulons.

M. James: Donc, il faut qu'il y ait au moins 50 participants retraités, et qu'il y en ait au moins 25 qui prennent une décision.

M. Frith: C'est juste.

M. Redway: Il faudrait qu'ils tiennent une réunion.

M. Frith: Oui.

M. Redway: Il faudrait qu'ils forment leur propre petite association.

M. Frith: Qu'ils forment leur propre petite association et tiennent une réunion.

M. McCrossan: En ce qui concerne ... toutes les associations sont formées.

M. Redway: Dans certains cas, elles ne le seraient pas.

M. McCrossan: Je ne sais pas si nous nous sommes jamais entendus sur ce dernier point. En attendant le libellé, pouvons-nous convenir d'ajouter le mot «administratives» après «attributions» à l'alinéa 7.(6)(c)?

M. Fournier: Le texte deviendrait «exercer les attributions administratives réglementaires».

M. Hermosa: Il s'agirait de remplacer la ligne 7 actuelle par ce que vient d'indiquer Jean.

Le président: Vous êtes prêt, monsieur McCrossan?

M. McCrossan: Nous nous proposons d'insérer un nouveau paragraphe 6, comme suit:

Le comité des pensions visé aux alinéas 7.(1)(b) et (3)(a) doit, à la demande de la majorité des 50 participants ou plus qui ont pris leur retraite, comprendre un représentant des participants retraités du régime, choisi directement ou indirectement par eux, de la manière prescrite.

C'est le nouveau paragraphe 6. Il y a des amendements corrélatifs. Les alinéas qui suivent doivent être renumérotés et les renvois doivent être modifiés. Ensuite, la ligne 12 de b) «phe(2), le comité des pensions constitué,» devient «phes(2) et (6), le comité des pensions constitué,». Donc, maintenant, c'est sous réserve des paragraphes (2) et (6). Le nouveau paragraphe (6) vise le représentant des retraités. Et ce qui suit est renuméroté.

M. Blenkarn: Très bien.

M. Hermosa: Pour que ce soit bien clair, il s'agit de la ligne 12, page 10, alinéa 7.(1)(b).

[Text]

The Chairman: Shall clause 7 carry?

The Clerk: We have a clause 7.(6) outstanding from this morning, which touches on something else.

• 1725

Mr. McCrossan: There are two amendments to clause 7.

Clause 7 as amended agreed to.

Clause 1 agreed to.

Schedule agreed to.

Title agreed to.

The Chairman: Shall I report the bill to the House?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Shall I order a reprint of Bill C-90 for the use of the House at report stage?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Meeting adjourned to the call of the Chair.

[Translation]

Le président: L'article 7 est-il adopté?

Le greffier: Nous avons un paragraphe 7.(6) qui nous reste de ce matin, et qui a trait à quelque chose d'autre.

M. McCrossan: Il y a deux amendements à l'article 7.

L'article 7 amendé est adopté.

L'article 1 est adopté.

L'annexe est adoptée.

Le titre est adopté.

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Le président: Dois-je demander une impression du projet de loi C-90 pour l'étape du rapport à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Le président: La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

At 11:10 a.m.:

From the Department of Finance:

J. Fournier;
D. Hermosa;
M. Cohen.

At 1:00 p.m.:

From the Department of Finance:

J. Fournier;
D. Hermosa;
M. Cohen.

A 11 h 10:

Du ministère des Finances:

J. Fournier;
D. Hermosa;
M. Cohen.

A 13 h 00:

Du ministère des Finances:

J. Fournier;
D. Hermosa;
M. Cohen.



CANADA

INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

BILL C-90

Pension Benefits Standards Act, 1985

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-3

•

1986

•

1st Session

•

33rd Parliament

Chairman: Mr. Bob Brisco



The Index is available in both official languages.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

L'index est disponible dans les deux langues officielles.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

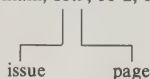
En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USERS

This Index is a subject-based and cross-referenced index which provides subject analysis as well as corresponding entries under the names of individual Members of Parliament.

Each participating Member and witness has a global entry, based on the order of reference that covers all pages where he/she spoke.

Knowles, Hon. Stanley (NDP—Winnipeg North Centre)
Regional Economic Expansion Department estimates,
1984-1985, main, **15:9**, 11-2, 19



Testimony and debate are analysed for subject content and the entries are arranged alphabetically.

Member	Knowles
subject entry	Steel industry, 15:9

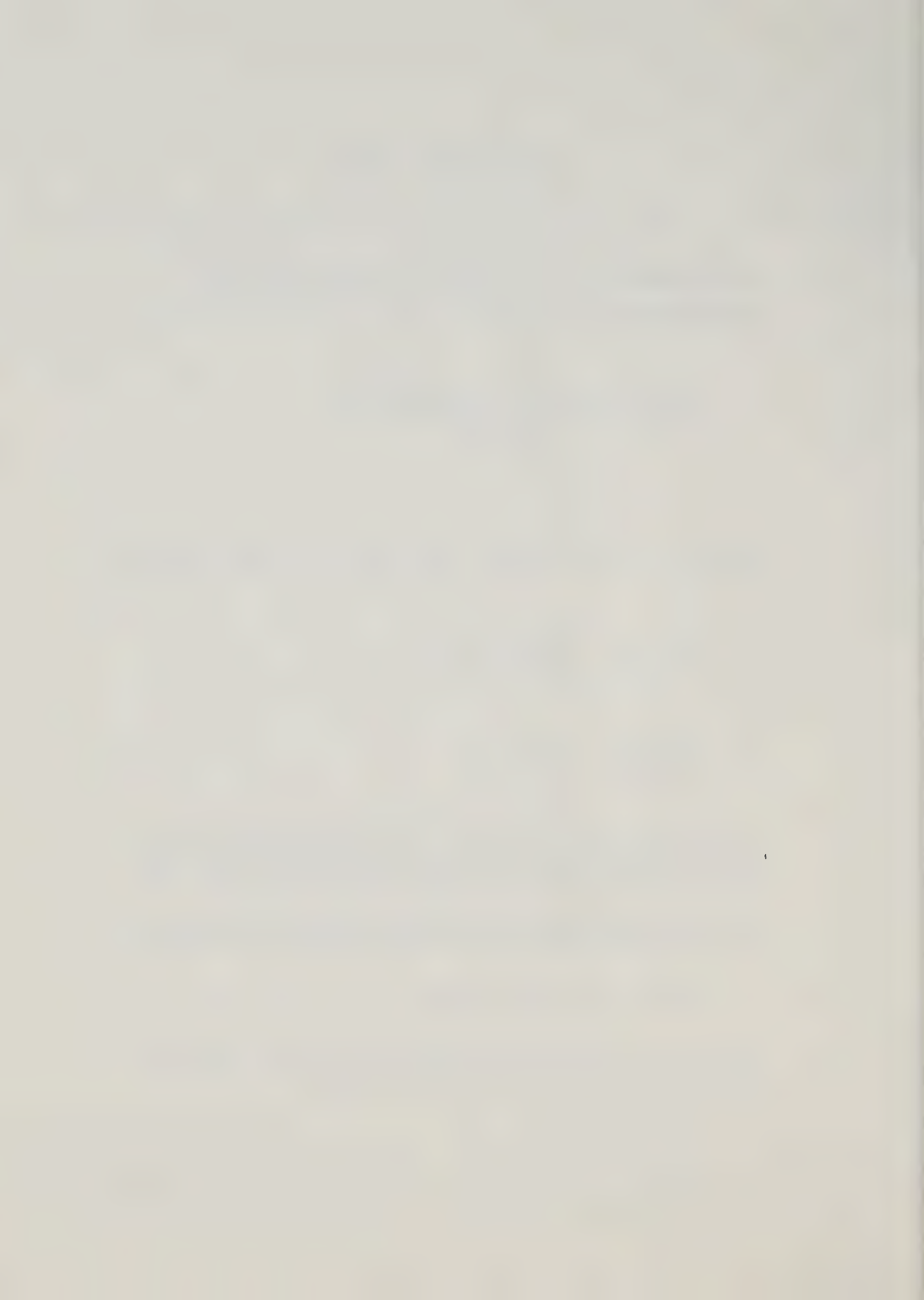
Main subject	Steel industry
sub-heading	Exports, 15:9

Included in the index are several headings that may be particularly useful; a list under Witnesses shows all appearances by individuals and organizations before the Committee; the heading Orders of Reference lists all matters studied by the committee; the section Procedure records all items of a procedural nature including those listed in the Minutes.

The index is extensively cross-referenced to account for organization of subject detail and varying terminology. Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash "—".

Women *see* Canadian Forces—Training

A list of dates of meetings of the committee with the corresponding issue numbers may be found under the heading "Dates and Issues" on the following page.



INDEX

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-THIRD PARLIAMENT

Abbreviations: A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1986—

February:	26th, 1.
March:	18th, 1; 25th, 2.
April:	15th, 3.

- Actuarial reports** *see* Superintendent of Insurance
- Administration** *see* Superintendent of Insurance
- Age** *see* Pension plan membership; Retirement—Pensionable
- Age discrimination**, 1:11, 16-20, 52, 76
See also Defined-benefit plans; Defined-contribution plans
- Agenda and procedure subcommittee** *see* Procedure
- AIW** *see* Average industrial wage
- Annuities**, closed group *see* Surplus assets—"Immunization"
- Automobile companies** *see* Surplus assets—"Immunization"
- Automobile insurance** *see* Sex discrimination
- Average industrial wage**, 1:55
- Baldwin, Mr. B.** (Canadian Labour Congress)
 Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:3, 65-82
 References, 3:36-7, 64
- Better Pensions for Canadians**, federal government green paper, 2:68
- Bharmal, Mr. Shiraz** (Towers, Perrin, Forster and Crosby)
 Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:3, 25-7, 29, 32-50
- Bill 58** *see* Quebec
- Black, Conrad**, references *see* Surplus assets
- Blenkarn, Mr. Don** (PC—Mississauga South)
 Age discrimination, 1:17-9
 Canada Pension Plan, 1:55
 Credits, 1:25-6, 42-3; 2:13-5; 3:81-2, 88-9
 Defined-benefit plans, 2:35-7
 Defined-contribution plans, 1:18, 39-40; 3:72
 Disclosure requirements, 3:85
 Employee contributions, 1:17-9, 49; 3:67
 Employer contributions, 1:17; 2:38
 Inflation protection, 1:37; 2:18
 Multi-employer plans, 3:42-5
 Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:17-20, 25-6, 34, 37-9, 41-3, 46, 48-9, 53, 55, 57-9; 2:5, 12-8, 22-4, 36-9, 55, 64-5; 3:38-52, 64-8, 70, 72, 74, 77-8, 80-6, 88-90, 93-5
 Pension committees, 3:64-5, 93-5
 Pension plan membership, 3:41-2, 45
 Procedure
 Bills, 3:39, 78, 83
 Meetings, 1:58; 2:65
 Questioning of witnesses, 1:58
 Retirement, 3:46, 70
 Sex discrimination, 2:22-4; 3:83-5
 Superintendent of Insurance, 3:66, 86
 Surplus assets, 1:38-9; 2:12-3, 36-9
 Survivor benefits, 3:74, 77-8
 Unions, 3:90
- Bridging** *see* Retirement—Benefits
- Briefs** *see* Committee; Procedure
- Brisco, Mr. Bob** (PC—Kootenay West; Chairman)
 Committee, information, 2:82-3
 Disclosure requirements, 1:29-30
 Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:29-30, 77; 2:82-3; 3:68, 92
- Brisco, Mr. Bob—Cont.**
 Pension committees, 3:92
 Pension plan membership, 3:68
 Procedure
 Agenda and procedure subcommittee
 Establishing, M. (Hawkes), 1:7
 Meetings, 2:83
 Bills
 Amendments, 3:78, 82
 Clause by clause study, 3:38-9
 Briefs, submitting, 3:34-5
 Chairman
 Absence, 2:83
 Appointment by Speaker, 1:6
 Documents, availability, 1:78
 Information, providing, 1:77; 2:82-3
 Meetings
 Extending, 3:58
 Scheduling, 1:57-8; 2:65
 Membership, 1:8
 Organization meeting, 1:6-9
 Questioning of witnesses
 Non-Member, 1:58
 Time limit, M. (Frith), 1:7
 Quorum
 Establishing, M. (Hawkes), 1:6
 Lack, 3:38-9
 Meeting and receiving/printing evidence without, M. (Young), 1:6
 Witnesses, appearance before Committee, M. (King), 1:7
- British Columbia** *see* Credits—Splitting, Rutherford case
- Budget, May 23/85**, 2:66-7, 69-70
See also Credits—Splitting
- Business Council on National Issues** *see* Credits—National Revenue Department
- Campbell, Mr. Arthur** (Individual presentation)
 Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 3:36-8
 References *see* Committee—Briefs
- Canada Pension Plan**, 2:50
 Credits, splitting, marriage breakdown, 1:25, 43; 2:10, 19, 24
 Defined-benefit, providing, 1:19
 Doubling, expanding to include all female wage earners, etc., 1:54-5; 2:68
 Homemakers, participating, 2:5
 Offsetting, prohibiting, arguments against, 2:31-3, 75-6
 Old Age Security, combining, 1:56
- Canadian Association of Pension Supervisory Authorities** *see* CAPSA
- Canadian Charter of Rights and Freedoms** *see* Charter of Rights and Freedoms
- Canadian Institute of Actuaries** *see* Multi-employer plans; Transfer values; Witnesses
- Canadian Labour Congress** *see* Witnesses
- Canadian Pacific Ltd.** *see* Witnesses
- Capital markets** *see* Defined-contribution plans—Legislation
- CAPSA** *see* Inflation protection—Indexation
- Central pension registry**, creation, deferred vested benefits owing, 2:69
- Chairman, decisions and statements** *see* Procedure

Charter of Rights and Freedoms, 2:22

See also Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90)—References, Drafting

Christie, Mr. J. (Canadian Institute of Actuaries)

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:4, 9-25, 27-34

Chrysler Canada Ltd. *see* Surplus assets—"Immunization"**Cohen, Mr. M.** (Finance Department)

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 3:17, 41-6, 49, 51-2, 54, 62-3, 70, 76-7, 80-5, 87

Collective agreements *see* Unions**Cominco** *see* Pension committees—Pensioners' representation**Committee**

Briefs, submitting, Finance Department letter *re* Arthur Campbell brief, 3:34-5

Information, providing

Briefs, summarizing, 2:82-3

William M. Mercer Ltd., comments, soliciting, 1:77

Meetings, scheduling, "clause by clause" study, Minister's letter, 1:57

Common law spouses *see* Credits—Splitting; Survivor benefits**Conflict of interest** *see* Multi-employer plans**Conscience clause** *see* Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90)—References**Contributory vs non-contributory plans, 1:62-3; 2:13, 38, 70**

See also Defined-contribution plans—Non-contributory

Costs, increases, Bill C-90 introducing *see* Employer contributions; Inflation protection—Minimum level**Credits, 2:55**

Assigning, Bill C-90 prohibiting, 2:56; 3:70-1

Minimum, Bill C-90 establishing, 3:72-3

National Revenue Department maximum, payments over and above, 2:29, 53, 71; 3:86-90

Discriminatory aspect, Business Council on National Issues objection, 3:87

Splitting, marriage breakdown, 1:21-2, 24-6, 33; 2:10-1, 21; 3:79-82

Administrative problems, Bill C-90 creating, 1:24-30, 42-3; 2:16-7, 35, 58-60

Budget, May 23/85, effects, 2:9, 73

Common law spouses, 1:24-5; 2:13-4, 73

Defined benefit plans, 2:14-5

Family relations acts, provinces enacting, 1:41-2, 44; 2:9-10

Lump sum payments, 2:59

Mandatory aspect, legislating, 2:16-7

National Association of Women and the Law, paper, 2:14

Rutherford case, British Columbia, 2:15

Tax sheltered, locked-in vehicles, creating, 2:11, 15-6, 59

Welfare recipients, impact, 2:10

See also Canada Pension Plan

Valuation, determining, 2:52-3; 3:45

Death benefits *see* Survivor benefits**Deferred vested benefits** *see* Vesting**Deferred wages** *see* Surplus assets**Defined-benefit plans, 1:11, 15-6, 22, 29, 66-7; 2:25, 32, 49**

Age discrimination, 1:18, 40

Ancillary benefits, 2:26

Complexity, 1:14

Early withdrawals, 1:40

Defined-benefit plans—Cont.

Employer risk, 1:16; 2:25-7, 32, 35-7

Administration role, assuming, 2:30

Historical background, 1:19

Indexation, where plan provided, 3:73-4

Membership, 1:19

Objective, 2:25-6

Sex discrimination, 1:22-4, 71

Underfunding, 2:35-6, 43

See also Canada Pension Plan; Credits—Splitting; Surplus assets

Defined-contribution plans

Age discrimination, 1:18, 48

Interest rate, compulsory and voluntary contributions, 3:71-2

Investment risk, employee assuming, 1:19; 2:26

Legislation, Bill C-90 promoting, 1:14-5, 18-9, 29, 39-41; 2:69

Capital markets impact, 2:26

Non-contributory, defining, 1:39-40

Sex discrimination, 1:22-3, 70-1; 2:76-7

See also Employer contributions; Surplus assets

Designated agency, Bill C-90 providing, 2:30**Disclosure requirements, benefit statements to plan members and spouses, Bill C-90 proposal, 1:28-30; 2:7, 12, 31, 34-5, 59-61, 63, 73; 3:85****Discrimination** *see* Age discrimination; Sex discrimination**Documents** *see* Procedure**Dominion Stores** *see* Surplus assets—Black references**Dower Act** *see* Survivor benefits—Waiving**Dowsett, Mr. R.** (William M. Mercer Ltd.)

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:5, 59-61, 63, 67-70, 74-5, 77-8

Dulude, Ms Louise (National Action Committee on the Status of Women)

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:3, 5-24

Employee contributions, 2:71

Interest rate, crediting, 2:57

Two year vesting, Bill C-90 proposal, 1:12-3, 17-9, 23-4, 49-51, 54, 75; 2:69-70; 3:66-7, 70

Women, impact, 2:7

Employer contributions, 50% rule, Bill C-90 introducing, costs

increasing, 1:11, 16-8, 50, 53, 56, 62-3, 73-5; 2:6, 28-9, 47, 57, 62, 71

Defined-contribution philosophy, misplaced, 2:38-9

Locking-in, 1:13-4

Mobile employee benefitting, 2:61-2

Negotiable vs non-negotiable benefitting, 2:63

Tax relief, 1:54

Family relations acts *see* Credits—Splitting**Federal-provincial relations, 2:68; 3:46**

See also Inflation protection—Indexation, Finance Minister; Pension committees; Surplus assets

Finance Department

Minister, 2:52

William M. Mercer Ltd. brief, 1:60-1

See also Committee—Meetings; Inflation protection—Indexation

See also Committee—Briefs; Witnesses

Fournier, Mr. J. (Finance Department)

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 3:17, 40-1, 43, 46-7, 52-5, 57-61, 66, 68-9, 75, 79, 87, 95

Freedom vs protectionism, 2:24, 45-6

Frith, Hon. Douglas C. (L—Sudbury)

- Canada Pension Plan, 1:25, 54-6
- Credits, 1:24-5; 3:79-80, 87-90
- Defined-benefit plans, 1:14
- Defined-contribution plans, 1:14
- Employer contributions, 1:16, 53
- INCO Ltd., 1:47
- Multi-employer plans, 1:32, 54, 76
- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:14-6, 24-6, 29, 32-3, 37, 45, 47, 52-7, 76-7, 82; 3:34, 37-9, 46, 50, 52-3, 56-7, 59-60, 67-8, 74, 78-80, 82-3, 86-93, 95
- Pension committees, 3:52-3, 56, 59-60, 91-3, 95
- Pension plan membership, 3:67-8
- Portability, 3:82
- Private pension plans, 1:37, 54-5
- Procedure
 - Agenda and procedure subcommittee, M. (Hawkes), 1:7
 - Bills, 3:39, 78, 83
 - Briefs, 3:34
 - Membership, 1:7-8
 - Organization meeting, 1:7-8
 - Questioning of witnesses, 1:57
- Surplus assets, 1:14-5
- Uniformity, 3:46

GIS *see* Guaranteed income supplement

Government departments appearing *see* Witnesses

Governor in Council *see* Surplus assets—Regulations

Green paper *see* *Better Pensions for Canadians*

Guaranteed income supplement, 1:37

Hawkes, Mr. Jim (PC—Calgary West)

- Procedure
 - Membership, 1:8
 - Organization meeting, 1:6-8
- Quorum, M., 1:6

Hermosa, Mr. D. (Finance Department)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 3:17, 47-51, 55, 63, 71, 75-6, 81, 95

Homemakers *see* Canada Pension Plan; Women

Hughes-Geoffrion, Ms Debbie (National Action Committee on the Status of Women)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:3, 10, 20

Human rights legislation *see* Sex discrimination

"Immunization" *see* Surplus assets

INCO Ltd., 1:47

Indexation *see* Defined-benefit plans; Inflation protection

Inflation protection, 1:10-1, 17; 2:68, 71

- Actuarial formulas, 1:78-9; 2:52-3
- Indexation, 2:27-8; 3:35-8, 64
- CAPSA proposal, 2:6, 13; 3:35
- Deferred vested benefits, 2:71
- Finance Minister, federal-provincial referral, 2:18; 3:35
- Legislation, Bill C-90 ignoring, 2:6, 18, 52, 67-9
- Women, losing out, 2:6
- Minimum level, Bill C-90 introducing, 1:11-2, 64, 73-4
- Cost increases, 1:74; 2:26
- Tax incentives to employer, 1:36-7
- William M. Mercer Ltd. study, 1:77-8

Inflation protection—Cont.

- 50% rule, 1:63; 2:69-70
- See also* Surplus assets

Information dissemination *see* Disclosure requirements

Integration *see* Offsetting practice

James, Mr. Ken (PC—Sarnia—Lambton)

- Credits, 3:73, 80
- Freedom vs protectionism, 2:24
- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:20-1, 24, 39-42, 48-9; 3:39, 42, 49, 51, 55-7, 60-2, 73, 75, 80, 89-91, 95
- Pension committees, 3:55-6, 61-2, 91, 95
- Pension plan membership, 3:42
- Spouses, 3:49
- Surplus assets, 2:39-41, 48
- Survivor benefits, 2:20, 24; 3:75-6
- Uniformity, 3:73

Joint and survivor pension benefit *see* Survivor benefits

Kempling, Mr. Bill (PC—Burlington)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:26, 45, 57
- Procedure, questioning of witnesses, 1:57

King, Mr. Fred (PC—Okanagan—Similkameen)

- Procedure
 - Membership, 1:8
 - Organization meeting, 1:7-8

Labour force, full-time/part-time workers *see* Pension plan membership

Labour unions *see* Unions

Lalonde, Hon. Marc, references 2:68

Layoffs *see* Pension plan membership—Cessation

Legislative committees *see* Procedure—Meetings, Scheduling

Life insurance, group *see* Survivor benefits

Logan, Mr. Don (Individual presentation)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:5, 79-82

Lump sum payments, where pensions considered small, 2:56

- See also* Credits—Splitting; Survivor benefits

MacDougall, Mr. John A. (PC—Timiskaming)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 3:93
- Pension committees, 3:93

Marriage *see* Credits—Splitting; Spouses; Survivor benefits—Remarriage

Massé, Mr. J. (Canadian Pacific Ltd.)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:3, 51-64

"Matching" *see* Surplus assets—"Immunization"

McCaw, Mr. D. (William M. Mercer Ltd.)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:5, 61-7, 69, 73-6

McCossan, Mr. W. Paul (PC—York—Scarborough)

- Canada Pension Plan, 2:32
- Credits, 1:24; 3:45, 70-3, 79-81, 88-90
- Defined-benefit plans, 3:73-4
- Defined-contribution plans, 3:71-2
- Disclosure requirements, 2:34-5; 3:85
- Employee contributions, 3:67, 70
- Employer contributions, 1:63; 2:47

McCrossan, Mr. W. Paul—Cont.

- Freedom vs protectionism, 2:45-6
- Inflation protection, 1:11-2, 64, 77-8
- Multi-employer plans, 3:45
- Offences, 3:86
- Old Age Security, 2:32
- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:11-4, 23-4, 37, 41, 56, 59, 63-4, 66, 69-70, 77-8; 2:32-5, 43-9, 64-5, 79-83; 3:39, 42, 45, 47-8, 50-1, 54-7, 60, 63-4, 65-81, 83, 85-91, 93-6
- Pension committees, 3:54-7, 60, 91, 93-5
- Pension plan membership, 2:46; 3:42, 69, 72
- Procedure
 - Agenda and procedure subcommittee, 2:83
 - M. (Hawkes), 1:7
 - Bills, 3:83
 - Documents, 1:77-8
 - Membership, 1:7-8
 - Organization meeting, 1:7-8
- Retirement, 2:34; 3:69-70
- Sex discrimination, 1:23-4
- Spouses, 3:47-8
- Superintendent of Insurance, 3:51, 86
- Surplus assets, 1:12-4, 64, 66; 2:47-8, 79-81; 3:63-4
- Survivor benefits, 1:69; 2:45-6; 3:74-9
- Taxation, 2:33
- Uniformity, 1:63; 3:66
- Unions, 1:59; 2:34; 3:90
- Void agreements, 3:86

McDougall, Hon. Barbara references *see* Multi-employer plans—Wyatt Company

Minaker, Mr. George (PC—Winnipeg—St. James)

- Credits, 3:80-2
- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:18-9; 3:61, 68, 71, 76, 79-82
- Pension committees, 3:61
- Pension plan membership, 3:68
- Survivor benefits, 2:18-9; 3:76, 79

Minimum requirements, Bill C-90, pension plans exceeding, 3:50

Minister *see* Finance Department

Money-purchase plans *see* Defined-contribution plans

Multi-employer plans, 1:31, 56, 76; 2:75

- Benefits, vesting, 1:32, 54
- Canadian Institute of Actuaries, paper, 1:32
- Conflict of interest, 1:46-7; 2:75
- Definition, 2:54, 75; 3:42-5
- Federal legislation covering, 1:56-7
- Legislative drafting problems, Bill C-90, 1:32-3; 2:52
- Trustee conduct, joint trusteeship, etc., 1:46-7; 2:75
- Union negotiated, 1:44-5, 47-8
- Wyatt Company letter to Barbara McDougall, 1:34, 44

National Action Committee on the Status of Women *see* Witnesses

National Association of Women and the Law *see* Credits—Splitting

National Revenue Department *see* Credits

Offences, Bill C-90 provisions, 3:86

Offsetting practice *see* Canada Pension Plan; Old Age Security

Old Age Security, 1:55

- Benefits increasing, 1:41
- Offsetting, prohibiting, arguments against, 2:31-3
- See also* Canada Pension Plan; Guaranteed income supplement

Ontario *see* Sex discrimination; Surplus assets

Ontario Family Benefits Act, benefits, awareness increasing, 1:28

Orders of Reference, 1:3

Organization meeting *see* Procedure

Organizations appearing *see* Witnesses

Part-time workers *see* Pension plan membership

Pension Benefits Act, Ontario, 2:29

See also Sex discrimination—Ontario

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90) Minister of Finance

Consideration, 1:9-82; 2:5-83; 3:34-96; as amended, 3:96, carried, 33; report to House with amds., 3:96, agreed to, 8

Clause 1, 3:40, stood; 3:96, carried, 33

Clause 2, as amended, carried, 3:50

Amdts. (McCrossan), 3:40-50, agreed to, 17-8

Clause 3, 3:50, carried, 18

Clause 4, as amended, carried, 3:51

Amdts. (McCrossan), 3:50-1, agreed to, 18-9

Clause 5, as amended, carried, 3:52

Amdts. (McCrossan), 3:51-2, agreed to, 19

Clause 6, 3:52, carried, 19

Clause 7, 3:65, stood; as amended, carried, 3:96

Amdts. (McCrossan), 3:52-65, 90-6, agreed to, 19

Clause 8, as amended, carried, 3:63

Amdt. (McCrossan), 3:63, agreed to, 19-20

Clause 9, as amended, carried, 3:64

Amdts. (McCrossan), 3:63-4, agreed to, 20

Clause 10, as amended, 3:68, carried, 20

Amdt. (McCrossan), 3:65, agreed to, 20

Clause 11, 3:68, carried, 20

Clause 12, as amended, 3:68, carried, 20

Amdts. (McCrossan), 3:66, agreed to, 20

Clause 13, 3:68, carried, 20

Clause 14, as amended, carried, 3:69

Amdts. (McCrossan), 3:66-9, agreed to, 21

Clause 15, as amended, carried, 3:69

Amdts. (McCrossan), 3:68-9, agreed to, 21-2

Clause 16, as amended, carried, 3:70

Amdts. (McCrossan), 3:69-70, agreed to, 22

Clause 17, as amended, carried, 3:70

Amdt. (McCrossan), 3:70, agreed to, 22-3

Clause 18, as amended, carried, 3:71

Amdts. (McCrossan), 3:70-1, agreed to, 23

Clause 19, as amended, carried, 3:72

Amdt. (McCrossan), 3:71-2, agreed to, 23-4

Clause 20, as amended, carried, 3:72

Amdts. (McCrossan), 3:71-2, agreed to, 24

Clause 21, as amended, carried, 3:73

Amdts. (McCrossan), 3:72-3, agreed to, 24

Clause 22, as amended, carried, 3:79

Amdts. (McCrossan), 3:73-9, agreed to, 24-5

Clause 23, as amended, carried, 3:79

Amdts. (McCrossan), 3:79, agreed to, 25

Clause 24, 3:79, carried, 25

Clause 25, as amended, carried, 3:82

Amdts. (McCrossan), 3:79-82, agreed to, 25-7

Clause 26, as amended, carried, 3:83

Amdts. (McCrossan), 3:82-3, agreed to, 27-8

Clause 27, as amended, carried, 3:85

Amdts. (McCrossan), 3:83-5, agreed to, 28-9

Clause 28, as amended, carried, 3:85

Amdts. (McCrossan), 3:85, agreed to, 29-30

Clause 29, as amended, carried, 3:86

Pension Benefits Standards Act—Cont.

- Clause 29, as amended, carried—*Cont.*
 - Amdts. (McCrossan), 3:85-6, agreed to, 30
 - Clauses 30 to 35, 3:86, carried, 30
 - Clause 36, as amended, carried, 3:86
 - Amdts. (McCrossan), 3:86, agreed to, 30-1
 - Clause 37, 3:86, carried, 31
 - Clause 38, as amended, carried, 3:86
 - Amdt. (McCrossan), 3:86, agreed to, 31
 - Clause 39, as amended, carried, 3:90
 - Amdts. (McCrossan), 3:86-90, agreed to, 31-2
 - Clause 40, as amended, carried, 3:90
 - Amdts. (McCrossan), agreed to, 3:32
 - Clause 41, 3:90, carried, 32
 - Clause 42, as amended, carried, 3:90
 - Amdts. (McCrossan), agreed to, 3:32
 - Clause 43, 3:90, carried, 32
 - Clause 44, as amended, carried, 3:90
 - Amdt. (McCrossan), 3:90, agreed to, 44-5
 - Clauses 45 and 46, 3:90, carried, 33
 - Reprint, 3:96, agreed to
 - Schedule, 3:96, carried, 33
 - Title, 3:96, carried, 33
 - References, 1:51-2, 58, 61, 77; 2:27, 51, 67-9
 - Alternatives, 1:54
 - Amending process, 3:46
 - Conscience clause, religion exemption, inserting, 1:79-82
 - Definitions, pension plans, 3:50-1
 - Drafting, Charter of Rights and Freedoms consideration, 1:52
 - Jurisdictional problems, 1:26, 30-1, 56-7
 - Retroactivity, 1:23, 31, 61, 70-2; 2:26-8, 30-1, 59-61, 76-7
 - See also* Credits; Defined-contribution plans—Legislation;
 - Designated agency; Disclosure requirements; Employee contributions; Employer contributions; Inflation protection; Minimum requirements; Multi-employer plans—Legislative; Pension committees; Pension plan membership; Portability; Registered Retirement Savings Plans; Retirement—Pensioners; Sex discrimination—Deterring; Spouses; Surplus assets—Unfunded; Survivor benefits; Unions; Void agreements
 - See also* Orders of Reference; Report to House
- Pension benefit credits** *see* Credits
- Pension Benefits Standards Act, 1985 Legislative Committee** *see* Committee
- Pension committees**
- Function, role, Bill C-90 prescribing, 1:60-1, 70, 72-3; 2:73-4
 - Pensioners' representation, federal-provincial consensus, etc., 3:37-8, 52-65, 91-5
 - Cominco smelter situation, Trail, B.C., 3:92
- Pension plan membership**, Bill C-90 non-mandatory, 2:7
- Age criteria, 2:71-2
 - Cessation, employee contribution withdrawals, layoffs, etc., 2:54, 64; 3:72
 - Deferred vested benefits, 2:69-70, 78
 - Full-time workers, defining, 3:40-2, 69
 - Eligibility, 3:66
 - Part-time workers, possible eligibility, retroactivity, etc., 2:7, 30-1, 46-7, 51-2, 71-2; 3:69
 - Defining, 3:40-2, 45
 - Religion exemption, 3:66-8
- Pensioners** *see* Pension committees; Retirement

Poiré, Mr. Serge (Towers, Perrin, Forster and Crosby)

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 2:3, 27-9, 33, 36-41, 44-9

Portability, Bill C-90 increasing, 1:31, 40, 47-51, 56, 75-6; 2:6, 61-2, 68; 3:82-3

Private pension plans, 1:54-5; 2:25, 27

Percentage of employees covered, 1:37; 2:68

Procedure

Agenda and procedure subcommittee

Establishing, M. (Hawkes), 1:7, agreed to, 4

Meetings, scheduling, 2:83

Bills

Amendments, report stage, introducing, 3:78, 82-3

Clause by clause study, proceeding, 3:38-9

Briefs, submitting, author, allowing to be heard, 3:34-5

Chairman

Absence, replacement, 2:83

Appointment by Speaker, 1:6

Documents, availability, 1:77-8

Information, providing, 1:77; 2:82-3

Meetings

Extending, 3:58

Scheduling, 1:57-8

Conflicting with Standing Committees, 2:65

Membership, 1:7-8

Organization meeting, 1:6-9

Printing, minutes and evidence, M. (Young), 1:6, agreed to, 4

Questioning of witnesses

Non-Member, departmental staff appearing, 1:57-9

Time limit, M. (Frith), 1:7, agreed to, 4

Quorum

Establishing, M. (Hawkes), 1:6-7

Lack, 3:38-9

Meeting and receiving/printing evidence without, M. (Young), 1:6, agreed to, 4

Witnesses, appearance before Committee, expenses, Committee

paying, M. (King), 1:7, agreed to, 4

See also Committee

Protectionism *see* Freedom

Provinces *see* British Columbia; Credits—Splitting, Family relations acts; Federal-provincial relations; Ontario; Pension Benefits Standards Act (Bill C-90)—References, Jurisdictional problems; Quebec

Quebec

Bill 58, revision, 1:61

See also Surplus assets

Quebec Pension Plan, 2:10, 68

"Recapture" *see* Surplus assets—Ownership

Redway, Mr. Alan (PC—York East)

Credits, 1:28-9, 42-4; 3:70-1, 88-9

Defined-benefit plans, 3:73-4

Defined-contribution plans, 1:29, 41

Employer contributions, 1:73-4

Inflation protection, 1:74

Multi-employer plans, 1:33, 56-7

Old Age Security, 1:41

Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:28-9, 33, 36-7, 40-4, 46, 56-9, 73-8; 2:83; 3:34-5, 37, 39, 48-50, 52, 56-9, 61-3, 69-71, 73-5, 78-9, 83, 88-9, 93-5

Pension committees, 3:56-9, 61-3, 93-5

Portability, 1:75-6

Redway, Mr. Alan—Cont.

- Procedure
 - Bills, 3:39, 78
 - Briefs, 3:34-5
 - Questioning of witnesses, 1:58-9
- Spouses, 3:48-50
- Superintendent of Insurance, 3:52
- Survivor benefits, 3:74-5, 79

Registered Retirement Savings Plans, 2:70

- Ceilings, raising, 2:5-6
- Group, Bill C-90 promoting, 1:14-5
- Locked-in, 2:9, 69
 - See also* Credits—Splitting, Tax sheltered; Survivor benefits—Lump sum payments
- Women, participating, 2:5-6

Religion exemption *see* Pension Benefits Standards Act (Bill C-90)—Conscience clause; Pension plan membership**Remarriage** *see* Survivor benefits**Report to House, 3:3-16****Retirement**

- Benefits, bridging, 2:31-2, 34
- Early, 1:51-2; 2:29-30, 56; 3:69-70
- Pensionable age, defining, 2:29, 53; 3:46
 - Employment after, 2:56
- Pensioners, Bill C-90 not protecting, 3:36-8

Retroactivity *see* Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90)—References**Rollick, Mr. B. (Wyatt Company)**

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:4, 34-59

RRSPs *see* Registered Retirement Savings Plans**Rutherford case** *see* Credits—Splitting**Sex discrimination**

- Automobile insurance comparison, 2:23-4
- Detering, Bill C-90, 1:22-4, 61, 70; 2:7, 11, 59, 72; 3:83-5
 - Unisex tables, approval in principle, 2:7, 11-2, 22, 72-3, 76-7
- Human rights legislation, 1:71-2
- Ontario, proposed Pension Benefits Act, 1:70
- United States Supreme Court decision, 2:22-3
- See also* Defined-benefit plans; Defined-contribution plans

Shariff, Mr. S. (Wyatt Company)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:4, 59

Spouses

- Defining, Bill C-90, 1:69-70; 2:53-4; 3:46-50
- See also* Common law spouses; Disclosure requirements

Stouffer, Mr. D. (William M. Mercer Ltd.)

- Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:5, 64-5, 70-3, 78-9

Strip bonding *see* Surplus assets**Superintendent of Insurance, role, 2:30, 74; 3:51-2, 86**

- Actuarial reports, 2:54-5
- Administration, liaison, registration, etc., 2:55, 63, 74; 3:65-6
- Amendments to pension plans, 2:56
- Surplus assets withdrawals, information disclosure, etc., 2:74; 3:63-4, 85-6

Surplus assets, employer withdrawals, 1:60, 62-4; 2:6, 36, 43-4, 48, 56, 78-9, 81-2; 3:37

- Alternatives, repayable loans, 1:13-4, 38

Surplus assets, employer withdrawals—Cont.

- Bargaining agents/unions, use, 2:44-5
- Black, references, Dominion Stores case, 1:14-5, 38; 2:17-8, 36-7, 81; 3:86
- Deferred wages, costing out, union charges, 1:15, 65-6; 2:18, 26, 28, 38-9, 42-3, 48-50, 63-4, 77-8
- Defined-benefit plans, 1:10, 66; 2:12-3
- Defined-contribution plans, 1:35, 67
- Federal-provincial agenda, 3:63
- Historical background, 1:10-1, 15, 35-6, 38
- "Immunization" techniques, "matching", etc., 1:65
 - Closed group annuities purchase, Chrysler Canada Ltd./automobile companies' method, 1:66; 2:80-1
- Inflation protection, providing, 2:79
- Margin requirements, 2:37-8, 44
- Ontario situation, 1:64-5; 2:47-8
- Ownership issue, "recapture", etc., 1:14-5, 38-9, 64-7, 73; 2:18, 27-8, 39-42, 67-8
- Quebec situation, 1:64; 2:47, 69
- Regulations, Governor in Council setting, 3:63-4
- Reinvesting in company capital, 2:79-80
- Strip bonding, 1:65
- Tax advantages, unfair, discouraging, 1:12-4, 35, 38-9; 2:40
- Trusts, irrevocable, 1:35-6, 38-9
- Unfunded liabilities, Bill C-90 permitting, 3:35
- 1985, amount of withdrawals under federal jurisdiction, 2:17
- See also* Superintendent of Insurance

Survivor benefits, before and after retirement, 1:20-1, 52, 54, 60; 2:27

- Common law spouses, 1:69; 2:8
- Group life insurance plans, role, 1:20, 52-3; 2:28, 45-6
- Joint and survivor pension benefit, Bill C-90 requiring, 1:68-9; 2:6-9, 57-8; 3:74-9
- Lump sum payments, Bill C-90 allowing, 2:9, 18-9, 24
 - Retirement savings plans, locking-in, liens, etc., 2:19-20, 72
- Pension plan funding in entirety, Bill C-90 legislating, 1:20; 2:28
- Remarriage, benefits continuing, Bill C-90 introducing, 2:6
- Waivers, Bill C-90 allowing, 2:8, 20-1, 72
- Dower Act, 2:20, 24

Taxation, 1:41; 2:33-4

- See also* Credits—Splitting; Employer contributions; Inflation protection; Surplus assets

Towers, Perrin, Forster and Crosby *see* Witnesses**Trail, B.C.** *see* Pension committees—Pensioners' representation**Transfer values, 1:60, 62; 2:70**

- Non-indexed pensions, Canadian Institute of Actuaries paper, 1:31-2

Trusts, 1:50

- See also* Multi-employer plans; Surplus assets

Uniformity, Canada-wide, 1:30-1, 60-4; 2:18, 27, 47, 71; 3:46, 66, 73

- See also* Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90)—References, Jurisdictional problems

Unions

- Collective agreements, Bill C-90 conflict, 3:90
- Negotiated plans, 1:15-6, 41, 50-1, 57, 59; 2:25, 34
- See also* Multi-employer plans
- See also* Surplus assets—Bargaining agents—Deferred wages

Unisex tables *see* Sex discrimination**United States Supreme Court** *see* Sex discrimination

Vesting, two year, etc. *see* Central pension registry; Employee contributions; Inflation protection—Indexation, Deferred; Multi-employer plans—Benefits; Pension plan membership—Deferred

Void agreements, Bill C-90 specifying, 3:86

Welfare recipients *see* Credits—Splitting

William M. Mercer Ltd. *see* Committee—Information; Finance Department; Inflation protection; Witnesses

Wilson, Mr. Geoff (PC—Swift Current—Maple Creek)
Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 3:50

Witnesses (organizations)

Canadian Institute of Actuaries, 1:4, 9-34
Canadian Labour Congress, 2:3, 65-82
Canadian Pacific Ltd., 2:3, 51-64
Finance Department, 3:40-55, 57-63, 66, 68-71, 75-7, 79-85, 87, 95
National Action Committee on the Status of Women, 2:3, 5-24
Towers, Perrin, Forster and Crosby, 2:3, 25-9, 32-50
William M. Mercer Ltd., 1:5, 59-79
Wyatt Company, 1:4, 34-59

See also individual witnesses by surname

Women

Entitlements, greater awareness encouraging, 1:27-8
Homemakers, not participating in pension plans, 2:5
See also Canada Pension Plan—Doubling; Employee contributions; Inflation protection—Indexation; Registered Retirement Savings Plans; Sex discrimination; Spouses

Woods, Mr. W. (Canadian Institute of Actuaries)
Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:4, 9-11, 14-6, 18-22, 24-6, 28-33

Wyatt Company

Letter *see* Multi-employer plans
See also Witnesses

Young, Mr. Neil (NDP—Beaches)

Credits, 1:27, 33; 2:16, 21; 3:71, 86-7
Defined-contribution plans, 3:71-2
Disclosure requirements, 2:63; 3:85
Employee contributions, 3:66-7
Guaranteed income supplement, 1:37
Inflation protection, 2:18
Multi-employer plans, 1:47; 3:43-4
Pension Benefits Standards Act, 1985 (Bill C-90), 1:27-8, 33, 37-8, 40, 46-7, 52, 58-9, 65-8, 72-3; 2:16-8, 21, 42-5, 49, 63-4, 76-8; 3:36-7, 39-41, 43-7, 50-4, 57-9, 64-8, 71, 74, 77-8, 85-7, 89-90, 93

Pension committees, 1:72-3; 3:53-4, 59, 93
Pension plan membership, 2:64; 3:40-1, 67-8
Private pension plans, 1:37

Procedure

Bills, 3:39
Meetings, 3:58
Membership, 1:7-8
Organization meeting, 1:6-8
Printing, M., 1:6
Questioning of witnesses, 1:58-9
Quorum, M., 1:6

Sex discrimination, 2:76

Spouses, 3:47

Superintendent of Insurance, 2:63; 3:51-2, 66

Surplus assets, 1:38, 65-7, 73; 2:17-8, 42-4, 49-50, 63-4, 77-8; 3:64

Survivor benefits, 3:74, 77-8

Unions, 3:90

Women, 1:28

50% rule *see* Employer contributions; Inflation protection



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9



JUL 2 1987

